



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៣/២១-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដេ (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **យូ សួនទី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អាន វីរៈ**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដេ (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៧៧ ៥៦៤

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោកស្រី ជី គុន្ទា

នាយករដ្ឋបាល

២- លោកស្រី ផង់ តិចលីម

ជំនួយការរដ្ឋបាល

៣- កញ្ញា វ៉េត ធរយី

ជំនួយការរដ្ឋបាល

៤- កញ្ញា កែវ សុផានី

ជំនួយការរដ្ឋបាល

៥- លោក ជា ប៊ុង

អ្នកគ្រប់គ្រងIS

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដេ (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៩៦ ០៩ ៨៣ / ០១០ ៨៨ ៧៧ ០១ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហម ស៊ុនវិទូ

២- លោកស្រី ម៉ែន ចន្ទា

៣- លោកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា

៤- លោកស្រី អ៊ុន ចាន់ធួ

៥- លោកស្រី រី ស្រីហៀញ

ទូរសារ ៖ គ្មាន

មេធាវី

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

ប្រធានសហជីពកម្ពុជា

អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា

លេខាសហជីពកម្ពុជា

បញ្ហាភូមិវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានសមាជិក តាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពណាមួយនោះទេ សំខាន់ឱ្យតែសមីកម្មករយកលិខិតលាយបំបែកជាក់ព័ន្ធលាយបំបែកពីសហជីពចាស់ និងដាក់មួយច្បាប់ទៀតមកឱ្យក្រុមហ៊ុន ហើយចំពោះការចូលសមាជិកថ្មី សមីកម្មករក៏ត្រូវយកលិខិតសុំចូលសមាជិកសហជីពថ្មីមកប្រគល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនដែរ នោះក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ភាគទានជូន។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក ឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងាររួចរាល់អស់ហើយ សម្រាប់អាណត្តិទី៤ នេះ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើសហជីពកម្ពុជា និងបញ្ឈប់ការគំរាមកំហែងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា គ្រប់រូបភាព។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពណាមួយទេ សំខាន់សហជីពនោះមានឯកសារគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ សម្រាប់ដាក់ជូនក្រុមហ៊ុន។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតសូមជំទាស់ទៅនឹងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលធ្វើមិនត្រឹមត្រូវទៅតាមផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការបោះឆ្នោតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ខាងក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការបោះឆ្នោត រួចរាល់អស់ហើយ និងបានបញ្ជូនកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតនេះទៅភាគីពាក់ព័ន្ធ មានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចរាល់ និងបានបិទកំណត់ហេតុនេះនៅលើក្តារខៀនព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ផងដែរ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ 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 ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បាន ចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះ ជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៩ និង ០០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសការ រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ូម (zoom) និងបន្ទប់ សវនាការត្រូវបានបែងចែករវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិនមានការ ជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេច បញ្ចូលចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៤ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង



ពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក ដារីន វិដ្យាជ័យ (Darwin Widjaja) ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី ជី គុន្នា, លោកស្រី ផង់ តិចលីម, លោក ជា ប៉ុង, កញ្ញា វ៉េត ឆយី, កញ្ញា កែវ សុផារី, មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារក្នុងនាមឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ០២៣/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិនអេដរ (ខេមបូឌា)។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៤២៤១៩៦១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។
- ៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ PTL-២០២១០១៧៩៧៣ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជីកាលេខ DE២០២១១១៤៣ អជក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០២៥ ឧស.កខ.ប្រក០១ របស់ ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៨៣៩០ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។



- ៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ២៩៨ រ.ប/ក.ឆ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុនផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីកាលើអនុសញ្ញារួម។
- ១០- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) និង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ១១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១២- លិខិតលេខ ១២៤៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ។
- ១៣- លិខិតលេខ ១២៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំបំភ្លឺពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់វិភាគទានរបស់សហជីព ករណីកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) បានលាលែងពីសមាជិកភាពនៃសហជីពនេះទៅចូលរួមជាមួយសហជីពដទៃ។
- ១៤- លិខិតលេខ ០០២-២០ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុនផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំបំភ្លឺអំពីការកាត់វិភាគទានរបស់សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា)។
- ១៥- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។



- ១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៩០ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៧- លិខិតលេខ ១២៤៨ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី៣ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ស្តីពី ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងលក្ខន្តិកៈថ្មី។
- ១៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៩- លិខិតលេខ ១១៤៥ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ២០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៣៨ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ២១- លិខិតលេខ ២៨៧/២១ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពអំណាចយុវជន ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ២២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៧៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៣- លិខិតលេខ ១៧៧ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះ បញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញ លក្ខណៈច្បាប់។
- ២៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុនហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៣៨ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ២៥- លិខិតលេខ ១៣៧ កប/កធ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីព កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈ ច្បាប់។



- ២៦- លិខិតលេខ E១SS២០២១០០១៦៤ រក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក នាយក រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទទួលស្គាល់ប្រតិកូបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោត ប្រចាំរោងចក្រអាណត្តិទី៤។
- ២៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិកូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤ ប្រចាំសហគ្រាស ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ប្រតិកូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។
- ២៩- លិខិតលេខ RPST-០៤-២១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិកូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។
- ៣០- បញ្ជីឈ្មោះអ្នកបកប្រែ ប្រធានផ្នែក តំណាងសហជីព និងតំណាងកម្មករទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំ ជាមួយនាយករដ្ឋបាល ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងប្រតិកូបុគ្គលិកសិទ្ធិ និងជំនួយក្នុងអាណត្តិ ទី៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣១- រូបភាព អ្នកបកប្រែ ប្រធានផ្នែក តំណាងសហជីព និងតំណាងកម្មករទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំជាមួយ នាយករដ្ឋបាល ស្តីពី ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងប្រតិកូបុគ្គលិកសិទ្ធិ និងជំនួយក្នុងអាណត្តិទី៤ របស់ ក្រុមហ៊ុនហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣២- រូបភាពតំណាងប្រតិកូបុគ្គលិកសិទ្ធិ និងជំនួយក្នុងអាណត្តិទី៤ បិទលើក្តារខៀន ព័ត៌មាន របស់ក្រុមហ៊ុន ជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិក កម្មករទាំងអស់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣៣- ច្បាប់ស្តីពីសហជីពទំព័រទី១ ទី៥ និងទី៦។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី តំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យអាណត្តិទាយកអ្នកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា អ្នកស្រី អ៊ុន ចាន់ធុ អ្នកស្រី គឿន សុភក្តិ អ្នកស្រី រី ស្រីហៀញ ក្នុងនីតិវិធីសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យមេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១ តំណាងឱ្យអាណត្តិទាយកអ្នកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា អ្នកស្រី អ៊ុន ចាន់ធុ អ្នកស្រី គឿន សុភក្តិ អ្នកស្រី រី ស្រីហៀញ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ ស្តីពី សារណាតំណាងឱ្យ អ្នកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា អ្នកស្រី អ៊ុន ចាន់ធុ អ្នកស្រី គឿន សុភក្តិ អ្នកស្រី រី ស្រីហៀញ។



- ៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ អ៊ុន ចាន់ធួ ស្តីពី ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ហេង ស្រីអែម ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃចាក់ វ៉ាក់សាំង។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ឡាន បូរ៉ា ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃចាក់ វ៉ាក់សាំង។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ សុង ច័ន្ទវាសនា ស្តីពី ការបោះឆ្នោតជ្រើស រើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ រី ស្រីហៀញ ស្តីពី ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។
- ៩- លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ ធុយ នឿន, លាស់ កែវ, លាស ស៊ឹម, អៀម សុខនី, ជឿន ធីរ៉េត, ផាន់ ស្រី នាង, អ៊ុន ចាន់ធួ, អេង សុហា, ប៉ាល យី។
- ១០- លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ឈ្មោះ ម៉ៅ សុខហ៊ឹម, យយ សារ៉ុន, ឌី យឹមយឹម, ប៊ុន សារ៉ុ, យ៉ឹម ពុទ្ធី, ស៊ឹម សុខគៀង, ខុយ សារ៉ុន, កៀង រិន, រឿន ស្រីនិច្ច, ហឿង ស្រីជា, យាត់ ឡុត, ថិត សារ៉ាន់, ប៉ុក ជា, អែម ណាន, វ៉ាន់ សុយា, មាន រិន, ហោ សុឃៀន, ធិល លី, យុត សេងហ៊ែរ, ហ៊ុន ច្រើម។
- ១១- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជា របស់សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចំនួន ៦សន្លឹក។
- ១២- លិខិតលេខ ៥៤៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពី ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព អាណត្តិទី២។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៣៨ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ១៤- លិខិតលេខ ១១៣/២០ សសក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពី សំណើសុំលោកនាយកជួយ កាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែចំពោះសមាជិក សមាជិកា ចំនួន ៣៥នាក់។
- ១៥- លិខិត ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ អ៊ុន ចាន់ធួ ស្តីពី ការប្រជុំជាមួយលោក យ៉ាង ហ្វាង និង លោក យឹម សុខចាន់។



១៦- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពី ស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០៣៣/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផលិតកាបូប និងមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨២២៤ នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០៣៣/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមាន កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. សុង ច័ន្ទវាសនា, ២. អ៊ិន ចាន់ធុ, ៣. គឿន សុភក្តិ និង ៤. វី ស្រីហៀញ។



ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់កាតទានសមាជិកតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់កាត-ទានសហជីព ជូនសហជីពកម្ពុជា ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលដែលសហជីពកម្ពុជា ជូនដំណឹងនិយោជកអំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជារបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពផ្សេង ជាមួយនឹងលិខិតស្នើសុំកាត់កាតទាន និងលិខិតយល់ព្រមដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតលាលែងជូនសហជីពចាស់ ហើយដាក់លិខិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ជូនទៅនិយោជក ទើបនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់កាតទានជូនសហជីពកម្ពុជា តាមការស្នើសុំរបស់សហជីពកម្ពុជា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o សហជីពកម្ពុជាបានដាក់លិខិតជូនដំណឹង និងលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់កាតទានសហជីព ទៅនិយោជក អមជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិត មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បញ្ជាក់ការអនុញ្ញាតរួចហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនព្រមកាត់កាតទានឱ្យសហជីពកម្ពុជានោះទេ។
 - o និយោជកមិនព្រមអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតលាលែងចេញពីសហជីពចាស់ ជូននិយោជក ទើបនិយោជកព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបង់កាតទានឱ្យសហជីពកម្ពុជា ហើយការដែលនិយោជកទាមទារពីកម្មករនិយោជិតនូវលិខិតលាលែងចេញពីសហជីពចាស់ គឺជាការជ្រៀតជ្រែកការងាររបស់សហជីព និងប៉ះពាល់ដល់សេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសចូលសហជីពណាមួយក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - o មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់ថា បើកម្មករនិយោជិតចូលសហជីពមួយណា ចុងក្រោយគេ កម្មករនិយោជិតនោះ នឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពដទៃចុងក្រោយបន្ទាប់ពីសហជីពដទៃចុងក្រោយនោះ បានជូនដំណឹងទៅនិយោជក។
 - o កម្មករនិយោជិតមានការពិបាកក្នុងការសុំលាលែងពីសហជីពចាស់ ពីព្រោះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចង់ដាក់លិខិតលាលែងជូនសហជីពចាស់ ប្រធានសហជីពចាស់មិននៅកន្លែងរបស់គាត់ និងមិនចុះហត្ថលេខាឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o យោងតាមមាត្រា ៥៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់ចំណុច ឈ សហជីពកម្ពុជាមិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ ពីព្រោះប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមបានកំណត់អំពីការកាត់កាតទាននេះ ហេតុនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតតែប៉ុណ្ណោះ ទើបអាចនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



- និយោជកមិនរើសអើងសហជីពណាមួយពាក់ព័ន្ធការកាត់កាតទានសហជីពនោះទេ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់, បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងអនុសញ្ញារួមប៉ុណ្ណោះ។
 - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកតាមប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់លិខិតលាលែងជូនសហជីពចាស់ និងនិយោជក ហើយបន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់លិខិតសុំចូលជាសមាជិកនៅសហជីពថ្មី ជូនទៅនិយោជក ទើបនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់កាតទានសហជីពថ្មី។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពសរុបចំនួន ៥ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកជួបផលលំបាកទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់កាតទាន ពីព្រោះសហជីពព្យាយាមដណ្តើមសមាជិកដើម្បីទទួលបានកាតទានដែលជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតជូនសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
 - យោងតាមការពិនិត្យលើប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការនេះកំណត់អំពីបែបបទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តដើម្បីចូល និងដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងបែបបទដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីអនុញ្ញាត និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់កាតទានជូនសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។
 - ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី បានធ្វើអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ជាមួយសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី សម្រាប់អាណត្តិទី៣ ដែលមានសុពលភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងបានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
 - ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
 - លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់កាតទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ “ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្ញុំ ១.០០\$(មួយដុល្លារ)ក្នុងមួយខែ ដើម្បីបង់ជាកាតទានប្រចាំខែ ចូលសហជីពកម្ពុជា និងបង់៥០% ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា(CATU) ចាប់ពីខែ០៨ ឆ្នាំ២០២០ តទៅ...”។
 - លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់កាតទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ “ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្ញុំ ១.០០\$(មួយដុល្លារ)ក្នុងមួយខែ ដើម្បីបង់ជាកាតទានប្រចាំខែ ចូលសហជីពកម្ពុជា និងបង់៥០% ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា(CATU) ចាប់ពីខែ៩ ឆ្នាំ២០២០តទៅ...”។
 - សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈលេខ ១០៤២០០០៤១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។



ចំណុចវិវាទទី ២ និងទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យបាន ត្រឹមត្រូវទៅតាមផ្លូវច្បាប់ និងជំទាស់ទៅនឹងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃ ទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមិនត្រឹមត្រូវទៅតាមផ្លូវច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ស្របតាមច្បាប់ និងមិនទទួលស្គាល់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូ បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ សម្រាប់អាណត្តិទី៤។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកមិនជូនដំណឹងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ឱ្យបានត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការ បោះឆ្នោត និងចំនួនអាសនៈនោះទេ ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់បាត់បង់លទ្ធភាពក្នុងការបញ្ជូនបេក្ខ- ភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត និងបាត់បង់លទ្ធភាពក្នុងការចូលរួមជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ទើបតែបានដឹងអំពីការរៀបចំបោះឆ្នោត នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ ប៉ុណ្ណោះ។
 - o និយោជកជ្រើសរើសយកតែប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិមុនមកធ្វើជាបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត។
 - o និយោជករៀបចំបោះឆ្នោតខុសនឹងនីតិវិធី និងបែបបទដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២ នៃប្រកាស លេខ ៣០២ ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកបានរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ហើយ ពេលគឺនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅមន្ទីរការងារខេត្ត នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ ហើយនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពឈរ ឈ្មោះបោះឆ្នោត ដោយបានបិទនៅលើក្តារខៀនព័ត៌មាន, បានប្រកាសតាមមេក្រូចំនួន ៣ដង និងបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្នែកបកប្រែ, ប្រធានផ្នែក, តំណាងសហជីព និងតំណាង កម្មករនិយោជិត នៅកន្លែងញាំអាហារថ្ងៃត្រង់របស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះ នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ប្រធានមន្ទីរការងារខេត្ត ជាមួយនឹងក្រុមការងាររបស់គាត់ចំនួន ៤ នាក់ បានមកចុះមកពិនិត្យការប្រព្រឹត្តិទៅនៃដំណើរការរៀបចំការបោះឆ្នោតផងដែរ។
 - o ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលស្គាល់ឯកសារ និងបែបបទដែល និយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក នៅពេលដែលនិយោជកបញ្ជូនឯកសារពាក់ព័ន្ធ នឹងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកទៅកាន់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមប្រព័ន្ធ ស្វ័យប្រវត្តិកម្មរបស់ក្រសួង។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើសហជីព និងបញ្ឈប់ ការគំរាមគំហែងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាគ្រប់រូបភាព

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន ជូនដំណឹងទៅនិយោជកដើម្បីដោះស្រាយនោះទេ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតបានប្តឹងទៅក្រសួងការងារ



និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តែម្តង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

o និយោជកមានការកាត់សេវាសហជីព ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

- គ្រប់សកម្មភាពនៃការដោះស្រាយវិវាទ គឺនិយោជកតែងតែដោះស្រាយជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ នៅពេលដោះស្រាយវិវាទណាមួយជាមួយកម្មករនិយោជិត និយោជកមិនបានជូនដំណឹងទៅសហជីពកម្ពុជា និងមិនសូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមនោះទេ។
- និយោជកអនុវត្តផ្តល់សិទ្ធិធ្វើការងារសហជីពជូនសហជីពមិនស្មើគ្នាទេ ពីព្រោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចដើរចេញពីកន្លែងការងារ និងកត់សមាជិកសហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារបាន ប៉ុន្តែ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមិនអាចអនុវត្តសិទ្ធិការងារសហជីព ដូចសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
- និយោជកមិនបានចាត់វិធានការលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់កស្តុតាង រូបភាព និងវីដេអូជូននិយោជកបញ្ជាក់អំពីសកម្មភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដើរចេញពីកន្លែងការងារ ដើម្បីធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងការងារ ក្នុងការកត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត។

o កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធួ ជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា បានចូលរួមប្រជុំស្តីពីការប្រជុំជ្រើសរើសបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤ លោក ឃឹម សុខចាន់ តួនាទីជាប្រធានផ្នែក QC និងលោកស្រី យ៉ាង ហ្វាង តួនាទីប្រធានក្រុម QC បានហៅកម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធួ ទៅជួប និងគំរាមគំហែងគាត់ថា ប្រសិនបើថ្ងៃក្រោយមានការប្រជុំធ្វើឱ្យស្ទះការងារ នឹងហៅទៅជួបនិយោជក។

o និយោជកមិនបានចាត់វិធានការលើកម្មករនិយោជិត ឃឹម សុខចាន់ និងប្រធានចិននោះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតបានរាយការណ៍ជូននិយោជក នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ អំពីការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីគំរាមគំហែងរបស់កម្មករនិយោជិត ឃឹម សុខចាន់ និងប្រធានចិន។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

o និយោជកមិនបានរើសអើងចំពោះសហជីពណាមួយទេ ហើយប្រសិនបើនិយោជកមានការរើសអើង បច្ចុប្បន្ននេះ មិនមែនមានសហជីពចំនួន ៥ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។

o ចំពោះការដើរក្នុងម៉ោងធ្វើការ ៖

- ចំណុចនេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៨ ចំណុច ក នៃអនុសញ្ញារួម បញ្ជាក់អំពីតួនាទីនិងសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកតិច ការបំពេញការងារ និងការដោះស្រាយវិវាទ ហើយនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មានចែងអំពីម៉ោងចូលធ្វើការ និងម៉ោងចេញពីធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។
- និយោជកជួលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកធ្វើការងារឱ្យនិយោជក មិនមែនជួលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើអាជីវកម្ម ឬធ្វើរបរអ្វីផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ។ ប្រសិនបើមានកម្មករ



និយោជិតណា អនុវត្តផ្ទុយពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអនុញ្ញាត ឬនិយោជក និងចាត់វិធានការទៅតាមផ្លូវច្បាប់។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានបណ្តុះបណ្តាល កម្មករនិយោជិតឱ្យយល់ដឹងអំពីការងារ តួនាទី កាតព្វកិច្ច និងភារកិច្ចដែលអនុវត្តនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ។

- នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពត្រូវដឹងខ្លួនថា គាត់មិនមែនជាសហជីពនោះទេ គាត់គឺជាកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបញ្ហាកើតឡើង។ សហជីពត្រូវដឹងខ្លួនថា ម៉ោងធ្វើការងារ គឺត្រូវធ្វើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចំពោះការយកប្រាក់ភាគទានសហជីព គឺត្រូវយកក្នុងម៉ោងសម្រាកពិសាអាហារថ្ងៃត្រង់។
- និយោជកមិនបានដឹងថាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត មានការដើរក្នុងម៉ោងធ្វើការនោះទេ។

○ ចំពោះកម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធុ ៖

- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធុ បានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជក ហើយនិយោជកមិនបានស្តីបន្ទោសអ្វីដល់គាត់នោះទេ។
- ករណីប្រធានផ្នែក ឬប្រធានក្រុម បានហៅគាត់ទៅជួប គឺនិយោជកមិនបានដឹងអំពីបញ្ហានេះទេ ហើយបន្ទាប់ពីគាត់មានបញ្ហាកើតឡើង គាត់មិនបានយកបញ្ហានោះមកប្រធានរដ្ឋបាល ឬនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យជួយដោះស្រាយជូននោះទេ។
- នៅថ្ងៃផ្សះផ្សា នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមានការរើសអើង ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានដឹងថា មានការរើសអើងរឿងអ្វីឡើយ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជករៀបបានចំឱ្យការជួបប្រជុំសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានចំនួន ២ដង ឬ ៣ដង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតប្រាប់អំពីបញ្ហា គឺនិយោជកនឹងពន្លឿនការដោះស្រាយ ឬដោះស្រាយភ្លាមៗ តែម្តង។
- និយោជកមិនបានដឹងអំពីបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធុ នោះទេ ប្រសិនបើនិយោជកបានដឹងអំពីបញ្ហានេះ គឺនិយោជកអាចបញ្ចប់រឿងនេះបានហើយ។

○ និយោជករក្សាគោលជំហរ នៅពេលមានបញ្ហាកើតឡើងអនុវត្តស្របតាមការប្រកាស ៨ ចំណុចក នៃអនុសញ្ញារួម ហើយនិយោជកមិនមានការរើសអើងនោះទេ។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត សូមធ្វើកំណត់បង្ហាញរបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធុ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ កំណត់ថា ៖ “កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន...បានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។ នាងខ្ញុំបានចូលរួមប្រជុំនេះក្នុងនាមជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា...បន្ទាប់ពីប្រជុំបញ្ចប់...លោក យឹម សុចាន់ តួនាទីប្រធានផ្នែក QC និងលោក យ៉ាង ហ្វាង តួនាទីប្រធានក្រុម QC បានហៅនាងខ្ញុំទៅប្រជុំ...លោក យ៉ាង ហ្វាងបានសួរថា<អោយធ្វើខាង QC មិនឱ្យធ្វើសហជីពទេ>...លោក យឹម សុចាន់ <<បើនៅផ្ដើនទៀត ហៅទៅជួបក្រុមហ៊ុនហើយ>>...នាងខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា នាងខ្ញុំគ្មានសេរីភាពក្នុងការបំពេញការងារ...ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព...”។



- យោងតាមឯកសារសារណារបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បានបញ្ជាក់ថា ៖
 “ការទាមទារចំណុចទី៣នេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ ០៨ ចំណុច-ក នៃអនុសញ្ញារួម...ផ្អែមតាម
 អនុសញ្ញារួម...និងមាត្រា ៥៩-ថ្មី ចំណុច ឈ...សហជីពកម្ពុជា មិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះមកឱ្យ
 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយឡើយ”។
- យោងតាមប្រការ ៨ នៃអនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី និង
 សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី អាណត្តិទី៣
 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ៨ នៃអនុសញ្ញារួមនេះ គឺ
 ចែងអំពីតួនាទី និងសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ដោយត្រូវគោរពតាមម៉ោងការងារ
 កំណត់ និងដំណើរការនៃការដោះស្រាយបញ្ហាកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ភាគ
 ទានសហជីពជូនសហជីពកម្ពុជា ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចាប់ពីថ្ងៃ
 ចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់
 ចំណុច ឈ សហជីពកម្ពុជាមិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទេ
 ពីព្រោះប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមបានកំណត់អំពីការកាត់ភាគទាននេះ ហេតុនេះ មានតែសហជីពដែលមាន
 ភាពជាតំណាងបំផុតតែប៉ុណ្ណោះ ទើបអាចនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពកម្ពុជា ដែលជាសហជីពមានសមាជិកភាគ
 តិច មានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា
 ២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ
 ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព
 ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញា
 រួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ”។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ
 រឿងមុនៗបានបកស្រាយថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅ
 ក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិ
 ផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករ
 និយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សា-
 អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រី
 ទី៥, លេខ ១៧១/១៦-ជេអិលសិន ខូអិលធីធី និងលេខ ០១៤/២០-ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
 កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



យោងមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែល កំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមាន សុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន៖

ក- ...

ឈ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការ អនុវត្តអនុសញ្ញារួម...”។

ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជា តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា ៖ “សហជីព ដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាង បំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចា អនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់ សហជីពភាគតិច រួមមាន ៖

- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែល មិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម...”។

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ គឺជាសហ- ជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ និងបានចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានសុពលភាព អនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០២៣។ ចំណែកឯសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ដែលបាន ទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈលេខ ១០៤២០០០៤១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ គឺជាសហ- ជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម កំណត់អំពីការ កាត់កាត់ទានដែលទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់ភាគីសហជីពកម្ពុជា។ យោងតាមការពិនិត្យលើប្រការ ១០ នៃ អនុសញ្ញារួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការនេះ បានកំណត់អំពីបែបបទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ អនុវត្តដើម្បីចូល និងដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងបែបបទដែលត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីអនុញ្ញាត និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់កាត់ទានជូនសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ជាទូទៅសម្រាប់សហជីពផ្សេងទៀត និងសហជីពកម្ពុជានោះ

ទេ។



យោងតាមច្បាប់ និងការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម មិនមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះសហជីពកម្ពុជាដែលជាសហជីពមាន សមាជិកភាគតិចនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមចំណុច ៧ មាត្រា ៥៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ សហជីពកម្ពុជាមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) មានសិទ្ធិក្នុងការនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទាន ជូនសហជីពតម្រូវឱ្យមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗអាច ជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃ សហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹង ទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៨-រុស្សីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅ ថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលតែមួយប៉ុណ្ណោះ។ មាត្រាដដែលនេះ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករ និយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយទេ ប៉ុន្តែ បានតម្រូវឱ្យសហជីព ដទៃចុងក្រោយនោះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ នឹងក្លាយជាសមាជិករបស់ សហជីពចុងក្រោយ”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ នៅពេលដែលសហជីពកម្ពុជាជូនដំណឹងនិយោជកអំពីការចូលជាសមាជិកសហជីព កម្ពុជារបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពផ្សេង ដោយអមជាមួយនឹងលិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទាន និងលិខិតយល់ព្រមដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកនៅតែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ លិខិតលាលែងជូនសហជីពចាស់ និងនិយោជក ហើយត្រូវដាក់លិខិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាជូនទៅ និយោជក ទើបនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពកម្ពុជា តាមការស្នើសុំរបស់សហជីពកម្ពុជា។ ការអនុវត្តបែបនេះ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម សម្រាប់បែបបទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តដើម្បីចូល និងដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពសហជីព និងបែប បទដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីអនុញ្ញាត និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានជូន សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ ១០ នៃអនុ- សញ្ញារួមនេះ អនុវត្តតែចំពោះសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ ហើយការអនុវត្តរបស់និយោជកផ្អែក តាមប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួម ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ និងមាន



លិខិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាជាមុនសិន ទើបនិយោជកព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត បង់កាតទានសហជីពកម្ពុជា គឺជាការអនុវត្តដែលមិនស្របតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព នោះទេ ពីព្រោះមាត្រា ៤៩ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ ជូនទៅថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពចាស់ និងនិយោជកនោះទេ ប៉ុន្តែមាត្រានេះគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យសហជីពដទៃចុងក្រោយ ត្រូវជូន ដំណឹងទៅនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។

យ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីឱ្យនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់កាតទានជូន សហជីព កម្មករនិយោជិត និងសហជីពត្រូវបំពេញបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងជាធរមាន។

មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដឹកហូតលើ ប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់កាតទានសហជីព ដែលខ្លួន ជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។"

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់កាតទានសហជីព។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់កាតទានសហជីពដែល ខ្លួនជាសមាជិក។ ចំពោះនីតិវិធី និងបែបបទនៃការកាត់ប្រាក់កាតទាននេះ គឺត្រូវអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តី ត ស៊ី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៤, ០៣២/១៨-ខេន ស្តី ត ស៊ី ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៥៤/១៨- រុស្សីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការ បង់ប្រាក់កាតទានសហជីព និងប្រាក់សេវាក្នុងការងារ បានចែងថា ៖ "សហជីពអាចស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ កាតទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន លុះត្រាតែសហជីពនោះបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព។"

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ ឆ្នាំង កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូ ឌា) មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសម្រាប់បង់ កាតទានសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បាន។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដដែល ខាងលើ បានចែងថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក



ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវ ភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជា លាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹង លិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ របស់កម្មករនិយោជិត”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តីត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៣២/១៨-ខេន ស្តីត ស៊ូ ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី ៦ និងលេខ ០៥៤/១៨ - រូស៊ីង ហ្គារម៉ែន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទាន និងលិខិតយល់ព្រមដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតជូននិយោជករួចហើយ។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវលិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ និយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី ២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ផងដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន បំពេញនីតិវិធីនៃជូនដំណឹងស្តីពីការស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដល់ និយោជក ត្រឹមត្រូវតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក រួចហើយ ហើយជាការអនុវត្ត លិខិត ជូនដំណឹង និងលិខិតយល់ព្រមដែលមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត គួរចុះកាលបរិច្ឆេទឱ្យបានត្រឹមត្រូវដូចមាន កំណត់ក្នុងប្រការ ៤ នេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពកម្ពុជា ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ពីព្រោះសហជីពកម្ពុជាបានជូនដំណឹងទៅនិយោជក អំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជារបស់ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពផ្សេង ស្របតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយមានលិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទាន និងលិខិតយល់ព្រមដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតស្របតាម ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ រួចហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត បង់ភាគទានសហជីពជូនសហជីពកម្ពុជា ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ និង ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យបាន ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងមិនទទួលស្គាល់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃ ទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចសេចក្តីលើ ចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ ?



មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៦/១៧-ឃ្លិនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខូ អិលធីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ៖ “រាល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនទៅតុលាការការងារ ដែលជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើបញ្ហាវិវាទនេះ។ ក្នុងករណីមិនទាន់មានតុលាការការងារ សមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីនេះ ត្រូវប្រគល់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីរាល់បញ្ហាវិវាទដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទេ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២០/២១-ខន ស្តី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងមិនទទួលស្គាល់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងមិនទទួលស្គាល់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើសហជីព និងបញ្ឈប់ការគំរាមគំហែងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាគ្រប់រូបភាព

យោងតាមឯកសារសារណារបស់ភាគីនិយោជក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា សហជីពកម្ពុជាមិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយឡើយ ពីព្រោះចំណុចវិវាទនេះមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៨ ចំណុច-ក នៃអនុសញ្ញារួម។

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពកម្ពុជា ដែលជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច មានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយចំណុច ឈ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព អំពីសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

ករណីនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីពកម្ពុជា និងបញ្ឈប់ការគំរាមគំហែងគ្រប់រូបភាព។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការពិនិត្យប្រការ ៨ នៃអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ ៨ នៃអនុសញ្ញារួមនេះ គឺចែងអំពីតួនាទី និងសិទ្ធិរបស់សហជីពមានសមាជិកភាគតិច ដោយត្រូវគោរពតាមម៉ោងការងារកំណត់ និងដំណើរការនៃការដោះស្រាយបញ្ហាកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពោលគឺមិនមានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះ



ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមែនជាវិវាទដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្ពុជាមានសិទ្ធិនាំវិវាទនេះ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកបានរើសអើង និងគំរាមកំហែងដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ... ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម រឺនិយ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ..."

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់រឺនិយ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពកម្ពុជា ដោយសាររាល់ការដោះស្រាយវិវាទ និយោជកតែងតែដោះស្រាយជាមួយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ដោយនិយោជកមិនសូវបានអញ្ជើញសហជីពកម្ពុជាចូលរួមនោះទេ។ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត គឺអាចដើរចេញពីកន្លែងការងារនៅក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីធ្វើការងារសហជីពក្នុងការកត់សមាជិកសហជីពបាន។ ជាងនេះទៀត ប្រធានផ្នែក ១៤ និងប្រធានក្រុម ១៤ បានគំរាមកំហែងដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា អ៊ុនចាន់ធួ បន្ទាប់ពីបានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជក។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានរើសអើងសហជីពណាទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានដឹងថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងការងារ និងកម្មករនិយោជិត អ៊ុន ចាន់ធួ ត្រូវបានគំរាមកំហែងពីសំណាក់ប្រធានផ្នែក ១៤ និងប្រធានក្រុម ១៤ នោះដែរ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្វី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វកធីរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងខូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-កុង ហ្វា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម បិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ



៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៥/១៧-អេមណិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញវ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីរេនីធី ភូបិល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធួ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ “កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន...បានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៤។ នាងខ្ញុំបានចូលរួមប្រជុំនេះ ក្នុងនាមជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា...បន្ទាប់ពីប្រជុំ បញ្ចប់...លោក យឹម សុចាន់ តួនាទីប្រធានផ្នែក ០៤ និងលោក យ៉ាង ហ្វាង តួនាទីប្រធានក្រុម ០៤ បានហៅនាង ខ្ញុំទៅប្រជុំ...លោក យ៉ាង ហ្វាង បានសួរថា<<អោយធ្វើខាង ០៤ មិនឱ្យធ្វើសហជីពទេ>> លោក យឹម សុចាន់ <<បើ នៅផ្ទើរទៀត ហៅទៅជួបក្រុមហ៊ុនហើយ>>...នាងខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា នាងខ្ញុំគ្មានសេរីភាពក្នុងការបំពេញការងារ ...ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព...”។

ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ និងកំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធួ ខាងលើ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងរបស់គាត់ដែលថា និយោជក បានរើសអើង និងគំរាមកំហែងសហជីពកម្ពុជានោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា មិន បានដឹងអំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការគំរាមកំហែងកម្មករនិយោជិត អ៊ិន ចាន់ធួ និងបញ្ហាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែល មានភាពជាតំណាងបំផុតធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ ហើយប្រសិនបើមានបញ្ហាទាំងនេះកើត ឡើងមែន និយោជកនឹងចាត់វិធានការ និងដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតភ្លាមៗ លើសពីនេះទៀត ចំពោះការ ចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែជាមួយសហជីពដែល មានភាពជាតំណាងបំផុត និងមិនព្រមដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយសហជីពកម្ពុជា គឺមិនអាចយកជាមូលដ្ឋានក្នុង ការពិចារណាបានទេ ពីព្រោះ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលមានបញ្ហាទាក់ទងនឹង ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកដើម្បីដោះស្រាយនោះទេ គឺភាគីកម្មករ និយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តែម្តង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង ឬមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាមានការរើសអើងសហជីព និងគំរាមកំហែងចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើសហជីព និងបញ្ឈប់ការគំរាមគំហែងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា គ្រប់រូបភាព។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព ជូនសហជីពកម្ពុជា ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿង នេះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ និង ៤ ៖

- បដិសេធពិធានការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូ- បុគ្គលិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងមិនទទួលស្គាល់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃ ទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖


- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើសហជីព និង បញ្ឈប់ការគំរាមគំហែងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា គ្រប់រូបភាព។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឃុំ សួនទី**
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វិរៈ**
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **យ៉ែន ម៉ីនលា**
ហត្ថលេខា ៖ 

