

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នា នៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ក្នុងឱកាសបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការស្នើសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ក្នុងឱកាសបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការគិតប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់ទេ ដោយនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានប្រជុំ និងឯកភាពគ្នាបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដូចដើមវិញ គឺបើកជាលុយសុទ្ធ កុំបង្ខិតបង្ខំ និងរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តបើកគណនីរឹង។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍បើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី រឹង សូមឱ្យមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ហើយចំពោះករណីកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តប្រើប្រាស់គណនីរឹង បើមានបញ្ហា សូមឱ្យក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ និងភ្នាក់ងារ រឹង មានការទទួលខុសត្រូវរាល់បញ្ហា ដូចជា កាតខូច លុបលេខកូដ ជ្រុះបាត់កាត លុយរំហែក ក្រដាសប្រាក់ខ្មែរ-ដុល្លារក្លែងក្លាយ ពេលប្តូរ ឬធ្វើថ្មី ដោយមិនគិតពីសេវារបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ គឺក្រុមហ៊ុន និងភ្នាក់ងាររឹង ជាអ្នករ៉ាប់រង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងការបើកគណនី រឹង និងគណនី អេស៊ីលីដា គឺមានភាពងាយស្រួល និងសុវត្ថិភាពជាងការបើកជាសាច់ប្រាក់ផ្ទាល់។ ចំពោះកាតខូច លុបលេខកូដ ជ្រុះបាត់ លុយរំហែក ក្រដាសប្រាក់ខ្មែរ-ដុល្លារក្លែងក្លាយ គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតភ្នាក់ងារ រឹង និងភ្នាក់ងារផ្តល់សេវារបស់ អេស៊ីលីដា មិនមែនជាកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងសំណងជាលុយវិញ ករណីក្រុមហ៊ុនបន្ត បំបាត់សមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរចំនួន ៣ខែ គឺខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ក្នុងឆ្នាំ២០២១។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកម្មករនិយោជិតម្នាក់មានសិទ្ធិចូលបានតែសហជីពមួយ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងពីចំនួនសមាជិកដែលនៅសល់ទៅគ្រប់សហជីពរួចរាល់ហើយផងដែរ។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន តាមស្តង់ដារច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ពីមុនរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ចំពោះការសាងសង់ទារកដ្ឋានក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការសិក្សាលើការសាងសង់ក្នុងអំឡុងពេលឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវបានឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អំណាចទី១៨)។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដំបូង ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៦៦៦ ក.ប/អ/ វក ចុះថ្ងៃទី៨ ៨រោច ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៣កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

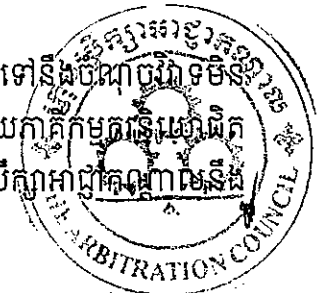
បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នាយដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួល បានលទ្ធផលសះជាដំបូងចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ទៀតត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍លេខ ៦៦៦ អ.ក/វក/អក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល ប៉ុន្តែដោយសារក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចចាំបាច់បន្ទាន់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលបានសម្រេចលើកពេល ទៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល វិញ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងថ្ងៃសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគុណភាពសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការ ជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត សម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង



ពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុច វិវាទទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTL 2021011106 អពជ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៨ ឧរថ.កខ .ដរ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- ៣- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ ២៥៥ ឧរថ.កខ.ប្រក ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៤- លិខិតលេខ ០២១/៨៨ ខសស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា ណានស៊ី លីន លោក អ៊ុំ វិសាល លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុសពីជំនី។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ប.ក/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៦- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៧- ប័ណ្ណចំណាយនៃវិភាគទានសហជីពពីខែមេសា -កក្កដា ។
- ៨- ឯកសាររូបភាពបន្ទប់បំបៅដោះកូន។
- ៩- លិខិតលេខ ០២១/៨០ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការប្តឹងជំទាស់ឯកសារតំណាងសហជីពថ្មីផ្ទៃក្នុង សំណុំរឿងលេខ ០២៦/២១។
- ១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលមានបញ្ហាជាមួយរឹង។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់អ្នកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព យុវជនខ្មែរ គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ។
- ២- លិខិតលេខ ៤២/២១ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមបញ្ជូន លោក ម៉ែ វឌ្ឍនា ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលរួមអមសម្របសម្រួលនូវវិវាទ ការងារ របស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ៣- អត្ថលេខកម្មករបើកលុយរឹងអត់បាន។
- ៤- បញ្ជីកាត់វិភាគទានសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់អ្នកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ជាតំណាងសហជីពយុវជនខ្មែរនៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមប្តឹងជំទាស់ កសួតាងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លើសំណុំរឿងលេខ ០២៦/២១។
- ៦- ឯកសារដីអូ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៦៦ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៥/២១ ក.ប/អ/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០ រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។



អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៣១១ នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ៦៦៦ អ.ក/វក/អក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារលេខ ០៣៥/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ឈ្មោះ ១. ប៉ែន សុភ័ន, ២. កេត ស្រីវត្ត, និង ៣. សុត វី។

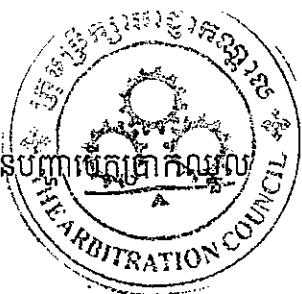
ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដូចដើមវិញ គឺបើកជាលុយសុទ្ធ កុំបង្ខិតបង្ខំ និងរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តបើកគណនី រឹង។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍បើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី រឹង សូមឱ្យមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ហើយចំពោះករណីកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តប្រើប្រាស់គណនី រឹង បើមានបញ្ហាសូមឱ្យក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី និងភ្នាក់ងាររឹងមានទទួលខុសត្រូវរាល់បញ្ហាដូចជា កាតខូច លុបលេខកូដ ជ្រុះបាត់កាត លុយរំហែក ក្រដាសប្រាក់ខ្មែរ-ដុល្លារក្លែងក្លាយ ពេលប្តូរ ឬធ្វើថ្មីដោយមិនគិតពីសេវាកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ គឺក្រុមហ៊ុននិងភ្នាក់ងាររឹងជាអ្នករ៉ាប់រង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈគណនី រឹង និងតាមគណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា របស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កន្លងមកនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃ គឺមានភាពងាយស្រួល ហើយមិនដែលមានបញ្ហាអ្វីកើតឡើងនោះទេ។
 - o នៅក្បែរក្រុមហ៊ុន មានម៉ាស៊ីនដកប្រាក់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ របស់ធនាគារ អេស៊ីលីដា ចំនួនមួយកន្លែងប៉ុណ្ណោះ ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវឈរតម្រងជូររងចាំយូរ ដើម្បីបើកប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតត្រូវចំណាយពេលទៅបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅកន្លែងផ្សេង។
 - o កម្មករនិយោជិតខ្លះបានបាត់ប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់រយៈពេល ២ ទៅ ៣ខែ និងមានកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបានគ្រប់ចំនួន ហើយមានកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតបើកប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានក្រដាសប្រាក់ក្លែងក្លាយ និងក្រដាសប្រាក់ខូច។ កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកជួយដោះស្រាយ និងទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាទាំងនេះ តែនិយោជកមិនបានទទួលខុសត្រូវ និងមិនមានដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្រៅពីឱ្យកម្មករ



និយោជិតទៅទាក់ទង និងដោះស្រាយជាមួយកន្លែងបើកប្រាក់គណនី រឹង ឬធនាគារ អេស៊ីលី ជា វិញ។

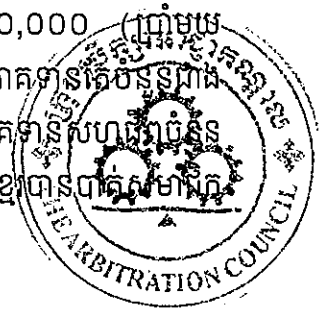
- ពេលកម្មករនិយោជិតបាត់កាត ឬខូចកាត ពួកគាត់មានការលំបាកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និង ត្រូវបង់ថ្លៃសេវាធ្វើកាតថ្មី និងត្រូវបង់ថ្លៃសេវាប្រើប្រាស់គណនី រឹង ឬគណនីធនាគារ អេស៊ីលីជា ។
 - ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី រឹង ឬគណនីធនាគារ ឬដោយផ្ទាល់ដៃ និយោជកត្រូវគោរព តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
 - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ជាក់ថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ និង ក្នុងម៉ោងការងារ ដូចនេះ និយោជកត្រូវអនុវត្តស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា ៖
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី រឹង ឬគណនីធនាគារ គឺមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករ និយោជិត ហើយនេះជាការគិតគូរពីសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក។
 - ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី រឹង និងគណនីធនាគារ គឺជាការធ្វើទំនើបកម្មដែលជួយដល់ កម្មករនិយោជិតឱ្យដើរទាន់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងអាចដកប្រាក់បានតាមតម្រូវការ។
 - និយោជកមានហានិភ័យច្រើនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃ ពីព្រោះនិយោជកត្រូវ យកប្រាក់សុទ្ធជាច្រើនមកតម្កល់ទុកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - និយោជកបានផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលទៅគណនីរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅក្នុងម៉ោងការងារ របស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបាន និង បាត់ប្រាក់ឈ្នួល រួមមាន៖
- ១. ឈ្មោះ យល់ ស្រីនិច អត្តលេខ P0៣០១៣ បើកប្រាក់តាមគណនី រឹងមិនបានពីថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា មិនទាន់ដោះស្រាយចេញ។
 - ២. ឈ្មោះ ផុន ព្រឹម អត្តលេខ ០០៨៨ បើកប្រាក់មិនបានពីថ្ងៃទី ២៥ ខែសីហា។
 - ៣. ឈ្មោះ លឹម សារុន អត្តលេខ ០១០៧៤១ បើកប្រាក់មិនបានពីថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា។
 - ៤. ឈ្មោះ សាង អ៊ែម អត្តលេខ ០២៦៩៩៤ កម្មការនីមានផ្ទៃពោះនិយោជកបានបើកប្រាក់ សរុប នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ពេលបើកប្រាក់សរុបបានតែចំនួន ១៣៥ដុល្លារអាមេរិក បាត់ប្រាក់ ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក។
 - ៥. អត្តលេខ ០០៨២២៣ បើកប្រាក់មិនទាន់បាន។
 - ៦. អត្តលេខ ០២៨០៩៣ បើកប្រាក់មិនទាន់បាន។
 - ៧. អត្តលេខ ០២៦៧៨៨ បើកប្រាក់មិនទាន់បាន។
 - ៨. អត្តលេខ P0២៣៤៩ បើកប្រាក់មិនទាន់បាន។
 - ៩. អត្តលេខ ០១៥៨២៩ បើកប្រាក់មិនទាន់បាន។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ និងបញ្ជីឈ្មោះរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនបាន និងបាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដូចខាងក្រោម ៖



- ឈ្មោះ យល់ ស្រីនិច អត្តលេខ P0៣០១៣, ឈ្មោះ ផុន ព្រឹម តែមិនមែនអត្តលេខ ០០៨៨, អត្តលេខ ០១០៧៤១ បើកប្រាក់តាមគណនី រឹង ត្រូវបានបិទគណនីជាបណ្តោះអាសន្ន ដោយសារការបញ្ចូលលេខសម្ងាត់ខុសច្រើនដង ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកជួបរដ្ឋបាល ហើយរដ្ឋបាលបានទាក់ទងទៅក្រុមហ៊ុនរឹង បើកគណនីឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់បានវិញ ក្នុងរយៈពេល ១សប្តាហ៍ រួចហើយ។
- អត្តលេខ ០២៦៩៩៤ មិនមានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាច្បាស់លាស់ដែលអាចឱ្យនិយោជកដោះស្រាយ ឱ្យបាន។
- អត្តលេខ ០០៨២២៣, ០២០៨៩៣, ០២៦៧៨៨, P០២៣៤៩ និង០១៥៨២៩ មិនមាន ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ដែលអាចឱ្យនិយោជកដឹងពីបញ្ហាក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបានពីពេល ណានោះទេ និយោជកស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីដោះស្រាយជូន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងសំណងជាលុយវិញ ករណីក្រុមហ៊ុនបន្តបំបាត់ សមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរចំនួន ៣ខែ គឺខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ក្នុងឆ្នាំ ២០២១

- ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពដល់សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលនិយោជក មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពនៅក្នុង ខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីបង់ប្រាក់ កាត់ទានសហជីព នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមបញ្ជី ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពបានផ្តល់ឱ្យនិយោជក ហើយការបង់ប្រាក់កាត់ទាន សហជីពមិនមានការកំណត់បង់ឱ្យតែសហជីពណាដែលកម្មករនិយោជិតចូលចុងក្រោយគេ នោះទេ។
 - ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់កាត់ទាន សហជីពនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតាមបញ្ជីឈ្មោះដែលសហជីពផ្តល់ឱ្យ និងបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពនេះ ឱ្យទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតចូលចុងក្រោយគេ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ៖
 - សហជីពយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកសហជីពចំនួនជាង ៣,០០០នាក់ ។ កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកត្រូវបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងមួយខែ។ សហ- ជីពយុវជនខ្មែរត្រូវទទួលបានប្រាក់កាត់ទានសរុបចំនួនជាង ៦,០០០,០០០ (ប្រាំមួយ លាន) រៀល ក្នុងមួយខែ តែជាក់ស្តែងសហជីពទទួលបានប្រាក់កាត់ទានតែចំនួនជាង ៤,០០០,០០០ (បួនលាន) រៀល ប៉ុណ្ណោះ។ សហជីពបាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ជាង ២,០០០,០០០ (ពីរលាន) រៀល ពីព្រោះសហជីពយុវជនខ្មែរបានបាត់សមាជិក សហជីពអស់ចំនួនជាង ១,០០០នាក់។



- បន្ទាប់ពីសហជីពបញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនិយោជកបានអះអាងថា មានកម្មករនិយោជិតខ្លះខ្លះព័ត៌មាន និងបានឈប់ពីការងារហើយមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពបានទេ តែនិយោជកមិនបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកអះអាងថាខ្លះព័ត៌មាន និងបានឈប់ពីការងារឱ្យសហជីពនោះទេ បើទោះបីជាសហជីពបានធ្វើការស្នើសុំក៏ដោយ។

○ នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ៖

- លើកទីមួយ និយោជកបានប្រាប់ថា សមាជិកសហជីពបានឈប់ពីការងារអស់ហើយនៅសល់សមាជិកចំនួនសរុប ១,១១៤នាក់ និងលើកទីពីរ និយោជកប្រាប់សហជីពថានៅសល់សមាជិកតែចំនួន ២៥០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ ជាក់ស្តែង សហជីពទទួលបានប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលនិយោជកកាត់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ ១៣នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានទឹកប្រាក់ចំនួនជាង ២០,០០០ (ពីរម៉ឺន) រៀល ដែលធ្វើឱ្យសហជីពបាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពអស់ចំនួនជាង ៥,០០០,០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។
- សហជីពរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមិនបានឈប់ពីធ្វើការនោះទេ ហើយបានឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីព ប៉ុន្តែផ្នែករដ្ឋបាលប្រាប់ថា មិនមានប្រាក់បង់ឱ្យសហជីពនោះទេ។

○ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែមួយពិតមែន ប៉ុន្តែចំពោះការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព គឺមិនមានការកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបង់បានតែសហជីពមួយនោះទេ សំខាន់ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃយល់ព្រមបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព គឺនិយោជកមានតួនាទីកាត់ប្រាក់ភាគទាននោះ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីសហជីពបានថា ៖

○ នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ៖

- និយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពផ្អែកទៅតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពដែលបានដាក់ជូននិយោជក និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីកម្មករនិយោជិត និងមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ នៅពេលបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពមិនមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកបានជូនដំណឹងទៅសហជីព និងបានប្រាប់អំពីមូលហេតុដែលមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។
- បន្ទាប់ពីទទួលបានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពផ្តល់ឱ្យនិយោជកសម្រាប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និយោជកបានពិនិត្យមើលហើយបញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទៅឱ្យសហជីពផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់មុននឹងនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីព។

○ ការអនុវត្តចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ៖



- នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពយុវជនខ្មែរ បានបាត់សមាជិក ដោយសារនិយោជកអនុវត្ត កម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលបានសហជីពតែមួយ ហើយមិនមែនមានតែសហជីពយុវជនខ្មែរបាត់សមាជិកសហជីពនោះទេ សហជីពផ្សេងទៀតក៏មានការបាត់សមាជិកដូចគ្នា។
 - ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មានឈ្មោះនៅក្នុងសហជីពចាប់ពីពីរឡើងទៅនិយោជកបញ្ជូនឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនោះទៅសហជីពវិញ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពជូនសហជីពណាមួយនោះទេ។ ការអនុវត្តនេះ គឺដើម្បីការពារខ្លួន ហើយក៏អនុវត្តនេះ គឺស្របច្បាប់ដែលបានកំណត់ និងដើម្បីចៀសវាងមានការប្តឹងទាមទារសំណងពីកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ជូនសហជីពផ្សេងទៀត។
 - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែមួយ ហើយច្បាប់កំណត់ឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពតែមួយ។ ហេតុនេះ និយោជកប្រកាន់គោលដំហែរនៃការចូលជាសមាជិកសហជីពចុងក្រោយគេ ហើយនិយោជកកាត់ជូនសហជីពចុងក្រោយនោះ។
- ភាគីសហជីព បានដាក់ឯកសារភស្តុតាងបញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្កត ស៊ី នៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា បញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ មិនមានកាលបរិច្ឆេទអំពីឆ្នាំណាមួយច្បាស់លាស់ ហើយមិនមានការបញ្ជាក់ថា តើមានចំនួនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ និងមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ជាសមាជិកសហជីព ដែលមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ឬលិខិតណាមួយដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានព្រមព្រៀងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពនោះទេ។
 - ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជំទាស់នឹងបញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេនស្កតស៊ី ខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ដែលភាគីសហជីពបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដោយបញ្ជាក់ថា ជាបញ្ជីឈ្មោះចាស់ៗ និងមិនមានកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមស្នងដារច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៨០ភាគរយ ហើយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចមានបញ្ហាប្រឈម និងការលំបាកច្រើន ដោយសារពួកគាត់សុទ្ធតែនៅឆ្ងាយត្រូវជិះឡានមកធ្វើការ និងនៅតាមជនបទមិនមានកន្លែងធ្វើកូនតូចនោះទេ។ ហេតុនេះ បន្តិក



ការមើលថែកូនតូច គឺត្រូវធ្លាក់មកលើគ្រួសារ ដោយកម្មករនិយោជិតស្រ្តីត្រូវទុកកូនតូចជាមួយម្តាយ ឬជីដូន ឬអ្នកដទៃដើម្បីជួយមើលថែកូននៅផ្ទះ។

- ការទាមទារនេះ គឺផ្អែកទៅតាមផ្លូវច្បាប់ដែលបានកំណត់ និងដើម្បីជួយសម្រួលដល់ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលនៅផ្ទះផងដែរ។
- កន្លងមក កម្មករនិយោជិតមិនដែលដឹងថា និយោជកមានការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសង់ទារកដ្ឋានដល់កម្មករនិយោជិតស្រ្តីចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ដោយនៅក្នុងបង្គាប់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនមានការបញ្ជាក់អំពីប្រាក់នេះដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសូមជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក អំពីការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិត។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមិនទាន់មានបន្ទប់បំបៅកូននៅឡើយ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ ដោយមានបញ្ជាក់នៅក្នុងបង្គាប់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលថា “ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន”។
- និយោជកមិនមានការជំទាស់នឹងទាមទារឱ្យរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវការពេលវេលាក្នុងការសិក្សា និងត្រូវការធ្វើការស្ទង់មតិពីកម្មករនិយោជិតពីព្រោះកន្លងមកកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសង់ទារកដ្ឋានរួចហើយ។ នៅពេលនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាន គឺកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសង់ទារកដ្ឋាននេះទៀតទេ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីរួចហើយ។

- ភាគីនិយោជក បានដាក់កស្តុតាងជារូបថតបន្ទប់បំបៅកូន ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតជំទាស់នឹងកស្តុតាងជារូបថតរបស់ភាគីនិយោជក ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ “...បន្ទប់បំបៅដោះកូនមិនមានលក្ខណៈជាសុខភាពឡើយមិនត្រូវនឹងចំនួនកម្មករកម្មការនីទេ...ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកបន្ទប់បំបៅដោះកូនឱ្យកម្មករបានឃើញផងព្រោះសព្វថ្ងៃឃើញតែចាក់សោចោលមិនដឹងមានអ្វីនៅក្នុងនោះតែខាងក្រុមហ៊ុនមិនព្រមបើក។”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់អំពីព្រះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនី វីង និងគណនីនៅធនាគារ អេសប៊ីលីជា ជូនកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបើកឱ្យផ្ទាល់ដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត។ ...។”



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧៤/១៣-ស៊ុច ផ្លាស អ៊ិនដាសស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៩ បានបកស្រាយថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបើកឱ្យផ្ទាល់ដៃ" មិនអាចធ្វើការបកស្រាយក្នុងន័យចង្អៀត ដែល សំដៅតែការបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយដៃ និងដៃផ្ទាល់នោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយចំពោះទៅ សាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិតតែម្តង ដោយជៀសវាងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជំនួសសាមីខ្លួន ឬក៏បើកប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យ គតិយជនដែលជាម្ចាស់បំណុល ឬសាច់ញាតិណាម្នាក់ លើកលែងតែមានការឯកភាពពីសាមីកម្មករនិយោជិត នោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៣ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា "...លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធី ផ្សេងៗទៀត។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧៤/១៣-ស៊ុច ផ្លាស អ៊ិនដាសស្ត្រី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៩ និង ០៤២/១៩-បេស ស៊ីន ប៉ារ (ខេមបូឌា) ហ្វេកជើវី ឯក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧៤/១៣ ខាងលើ ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៩ ដដែល បានបកស្រាយបន្ថែមទៀតថា ៖ "ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ (ATM) ក៏ជាការ បើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយផ្ទាល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ដោយសារនិយោជកបានផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិត ចូលទៅក្នុងគណនីផ្ទាល់របស់កម្មករតែម្នាក់ៗ ដោយមិនបានផ្ទេរប្រាក់នេះ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ផ្សេង ក្រៅពីសាមីខ្លួនទេ ហើយប្រាក់នៅក្នុងគណនីនោះ គឺជាកម្មសិទ្ធិផ្ទាល់របស់សាមីកម្មករនិយោជិត មាន ន័យថា កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ ចាត់ចែង និងអាស្រ័យផល បានដោយសេរី និងគ្មានការរឹតត្បិតណាមួយ ឡើយពីសំណាក់និយោជក។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករ និយោជិតសាមីដោយផ្ទាល់ ដោយជៀសវាងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជំនួសសាមីខ្លួន ឬក៏បើកប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យគតិ- យជនដែលជាម្ចាស់បំណុល ឬសាច់ញាតិណាម្នាក់ លើកលែងតែមានការឯកភាពពីសាមីកម្មករនិយោជិតនោះ។ នៅក្នុងសំណុំនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈ គណនី រឹង និងគណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗក៏ជាការបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយផ្ទាល់ដល់ កម្មករនិយោជិតដែរ ដោយសារនិយោជកបានផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចូលទៅក្នុងគណនីផ្ទាល់ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនបានផ្ទេរប្រាក់នេះ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេង ក្រៅពីសាមីខ្លួនទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតតាមរយៈគណនី រឹង និងតាមគណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងពេលមានបញ្ហា បើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបាននិយោជកមិនបានជួយដោះស្រាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត និងអត្តលេខ ចំនួន ៩នាក់ ដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បាន និងបាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ភាគីនិយោជកក៏បានឆ្លើយតបតាមរយៈលិខិតជំទាស់ភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចំពោះបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បាន និងបាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ដែលបើកប្រាក់តាមគណនី រឹង ហើយត្រូវបានបិទគណនីជាបណ្តោះអាសន្ន ដោយសារការបញ្ចូលលេខសម្ងាត់ខុសច្រើនដង ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកជួបផ្នែករដ្ឋបាល ដោយផ្នែករដ្ឋបាល បានទាក់ទងទៅក្រុមហ៊ុនរឹងបើកគណនីឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់បានវិញក្នុងរយៈពេល ១សប្តាហ៍ បើ ហើយ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត មិនបានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាច្បាស់លាស់ដែលអាចឱ្យនិយោជកដោះស្រាយបាន។



ស្រាយឱ្យបាន ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ផ្សេងទៀត ក៏មិនមានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ ដែលអាចឱ្យ
និយោជកដឹងពីបញ្ហាក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបានពីពេលណានោះទេ ដោយនិយោជកស្នើសុំឱ្យកម្មករ
និយោជិតមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីដោះស្រាយជូន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក
បានឆ្លើយតប និងបានដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ តាមការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបាន
អនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដោយផ្ទាល់ ដោយការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលជូន
កម្មករនិយោជិតសាមី តាមរយៈគណនី រឹង និងគណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបើកប្រាក់
ឈ្នួល។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈគណនី រឹង និងគណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា នេះ ក៏ជា
ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ផងដែរ ដោយសារនិយោជកបានផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ
និយោជិត ចូលទៅក្នុងគណនីផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនបានផ្ទេរប្រាក់នេះ ទៅឱ្យកម្មករ
និយោជិតផ្សេង ក្រៅពីសាមីខ្លួនទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់
និយោជក ក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមរយៈគណនី រឹង និង
គណនីធនាគារ អេស៊ីលីដា ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបើក គឺស្របតាមមាត្រា ១១៣
នៃច្បាប់ស្តីពីការងារលើ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើក
ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដែរឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យបើកប្រាក់
ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដែរឡើយ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដល់សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែល
និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់ភាគ
ទានសហជីពនៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១**

ភាគីទទួលស្គាល់ថា ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលជាសមាជិកសហជីព
ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមបញ្ជីឈ្មោះ
កម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពបានផ្តល់ឱ្យនិយោជក ហើយការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពមិនមានការកំណត់
បង់ឱ្យតែសហជីពណាដែលកម្មករនិយោជិតចូលចុងក្រោយនោះទេ។ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ
និយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ គឺនិយោជក
អនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតាមបញ្ជី
ឈ្មោះដែលសហជីពផ្តល់ឱ្យ និងបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ ឱ្យទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតចូលចុង
ក្រោយគេ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែល
ជាសមាជិកសហជីពគ្រប់ចំនួន តាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលសហជីពបានផ្តល់ឱ្យនិយោជក នៅក្នុងខែ
ឧសភា, ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ភាគទានសហ-
ជីពដល់សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហ-
ជីពនៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល
របស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានសារ



យល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។”

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តី ពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព និងប្រាក់សេវាក្នុងការងារ ចែងថា៖ “បន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមជា លាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី និងត្រូវតែផ្ទេរ ប្រាក់កាត់ទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក ។ ត្រូវហាម ឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់កាត់ទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។”

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ដដែល ខាងលើ បាន ចែងថា ៖ “សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការ ចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់កាត់ទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់កាត់ទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពី ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យ កាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់កាត់ទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់ កម្មករនិយោជិតសាមី។”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ២ និងកថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រោយ ពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតសាមី ដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានជូនសហជីព ហើយត្រូវផ្ទេរប្រាក់កាត់ទាននោះចូលទៅក្នុងគណនី ធនាគាររបស់សហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតសាមីជាសមាជិក។ ជាងនេះទៀត សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់បង់កាត់ទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់កាត់ទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតយល់ ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់កាត់ទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃ របស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣២/១៤-ខន ស្តី ត ស៊ី ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ០៥៤/១៤-រុស៊ីង ហ្គាមែន ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ១០៤/១៩-បូរេយើ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពនៅក្នុងខែឧសភា និង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ តាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលសហជីពបានផ្តល់ឱ្យនិយោជក។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ករណីបញ្ជី ឈ្មោះមិនមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកបានជូនដំណឹងទៅសហជីពអំពីមូលហេតុដែល មិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទាន។ បន្ថែមលើនេះទៀត មុននឹងនិយោជកបញ្ជូនបញ្ជី ឈ្មោះឱ្យផ្នែកគណនេយ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានទៅឱ្យសហជីព និយោជកបាន បញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានទៅសហជីពផ្តិតមេ ដៃដើម្បីទទួល ស្គាល់ជាមុនផងដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២១ សហជីពយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកសហជីពចំនួនជាង ៣,០០០នាក់ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់កាត់ ទានសរុបចំនួនជាង ៦,០០០,០០០ (ប្រាំមួយលាន) រៀល ក្នុងមួយខែ តែជាក់ស្តែងសហជីពទទួលបានប្រាក់ កាត់ទានតែចំនួនជាង ៤,០០០,០០០ (បួនលាន) រៀល ប៉ុណ្ណោះ។ សហជីពបាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន



ជាង ២,០០០,០០០ (ពីរលាន) រៀល ពីព្រោះសមាជិកសហជីពបាត់អស់ចំនួនជាង ១,០០០នាក់។ ចំណែកឯប្រាក់ភាគទាននៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពទទួលបានប្រាក់ភាគទានពីសមាជិកខ្លួនតែ ១៣នាក់ ដែលស្មើនឹងជាង ២០,០០០ (ពីរម៉ឺន) រៀល តែប៉ុណ្ណោះ ព្រោះនិយោជកលើកឡើងថាកាត់ឱ្យតែសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកចុងក្រោយគេ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិចស្ត្រាជីណា, លេខ ១០១/០៤-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សេរីធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីរីនីជី ភូបិល ស្ត្រីភីដី (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុន ខេនស្តតស៊ូ នៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងបញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ដោយបញ្ជាក់ថា បញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ គឺជាបញ្ជីចាស់ និងមិនមានការបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់។ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យលើបញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ មិនមានកាលបរិច្ឆេទអំពីឆ្នាំណាមួយច្បាស់លាស់នោះទេ ហើយបញ្ជីនេះ ក៏មិនមានបញ្ជាក់ថា តើមានចំនួនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ និងមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ដែលជាសមាជិកសហជីពដែលមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ឬលិខិតណាមួយដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះពិតជាបានព្រមព្រៀងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជឿលើការអះអាងរបស់ភាគីសហជីពបាននោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដល់សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនតាមស្តង់ដារច្បាប់ស្តីពីការងារ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋាន មួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នៅជាកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញ សោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅ កូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំ ទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មករនីអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ បាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិធីបំបៅកូនដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារក ដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ១០៣/០៤-វិវាទវិស្វាល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៩-វិន រេច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អិនជើណាស្សណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៨០ភាគរយ ហើយកម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចមានបញ្ហាប្រឈម និងការលំបាកច្រើន ដោយសារពួកគាត់សុទ្ធតែនៅឆ្ងាយត្រូវ ជិះឡានមកធ្វើការ និងនៅតាមជនបទមិនមានកន្លែងធ្វើកូនតូចនោះទេ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកលើកឡើង ថា និយោជកមិនជំទាស់ក្នុងសាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវការពេលវេលាក្នុងការសិក្សា និងស្ទង់ មតិពីកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកន្លងមកកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជួសជុលសាងសង់ទារកដ្ឋានចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក រួចហើយ។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចសង់ទារកដ្ឋាន និងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន នៅពេលនិយោជកជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីធ្វើការ យ៉ាងតិចចំនួនមួយរយនាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានកម្មករនិយោជិត ស្ត្រីចំនួន ៨០ភាគរយ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៣១១នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់បានសង់ ទារកដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រនៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន។

បន្ថែមលើនេះទៀត នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ មានបន្ទប់បំបៅកូននោះទេ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូន កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ភាគីនិយោជកបានដាក់ភស្តុតាងជាបញ្ហាអំពីបន្ទប់បំបៅកូននៅក្នុងក្រុម



ហ៊ុនដែលថតពីរូបភាពខាងក្រៅនិងខាងក្នុង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករ
និយោជិតបានជំទាស់នឹងកស្មតាងរូបភាពនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា បន្ទប់បំបៅកូនមិនមានលក្ខណៈសុខភាព
ឡើយ និងមិនត្រូវនឹងចំនួនកម្មការិនីនោះទេ ហើយសព្វថ្ងៃឃើញតែចាក់សោចោលមិនដឹងមានអ្វីនៅក្នុងនោះ
ដោយស្នើឱ្យនិយោជកបើកសោរផង។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ
មានបន្ទុកកស្មតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌី
អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ
១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-
មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

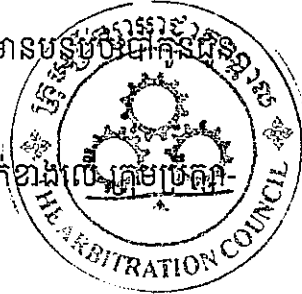
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង
របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្មតាង
ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/
០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤,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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់
បំបៅកូនរួចហើយ។ ជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគី
កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់បន្ទុកកស្មតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជក
មិនបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ឬបន្ទប់បំបៅកូនមិនមានលក្ខណៈសុខភាពតាមការអះអាងរបស់ខ្លួន
ដើម្បីអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាននោះទេ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៀត មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់
ស្តីពីការងារខាងលើ ក៏មិនបានកំណត់អំពីការរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនយ៉ាងណានោះដែរ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវថែរក្សាអនាម័យនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានស្អាត ដើម្បីឱ្យកម្មករ
និយោជិតអាចប្រើប្រាស់បានផងដែរ។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំទារកដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់
ទារកដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូន
កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញកស្មតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ វិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពដល់សហជីពយុវជន ខ្មែរ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពបង់ប្រាក់កាត ទានសហជីពនៅក្នុងខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

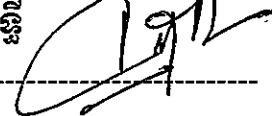
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀនចំណុះកម្មករ ជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់ ទារកដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករ និយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

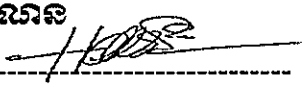
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរដ្ឋាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុឡី 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន នាន 
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្ល្ល 
ហត្ថលេខា ៖ ----- 