

៤-លោក អ៊ិន ចាន់ធុ

អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៥-លោកស្រី វី ស្រីហៀញ

លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមានកម្មករនិយោជិត ដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជៀសវាងប្រើប្រាស់វិធានការដែលមិនត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា រាល់ការព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ប្រការ១៧ ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ប្រការ១៦។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់មួយម៉ោងតាមវេនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតទៅបរិភោគអាហារនៅខាងក្រៅបរិវេនរោងចក្រ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការសម្រាកបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់មួយម៉ោងតាមវេនីមួយៗ គឺក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបរិភោគនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតរដ្ឋបាលសាលារដ្ឋកំពង់ឆ្នាំងលេខ ៨៨០/២១ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញហូបបាយ និងពេលចេញទៅផ្ទះសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតចេញតាមទ្វារមុខ ព្រោះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខាតពេលវេលា និងមានផលលំបាកផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញហូបបាយ និងពេលចេញទៅផ្ទះ ក្រុមហ៊ុនអោយកម្មករនិយោជិតចេញតាមទ្វារក្រោយ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ៩ ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនអោយបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីមិនអាចធ្វើបន្ទប់បំបៅដោះកូន និងធ្វើទារកដ្ឋានបាន ស្នើសុំអោយនិយោជកចេញថ្លៃមើលថែក្មេងៗអោយស្របទៅតាមតម្លៃជាក់ស្តែង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ប្រការ២១។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានការចាំបាច់ណាមួយ ដែលតម្រូវអោយពួកគាត់ចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វាររោងចក្រ សុំកុំតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតដល់ការិយាល័យរដ្ឋបាល ដោយតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតសុំត្រឹមប្រធានក្រុមរបស់ពួកគាត់បានហើយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការស្នើសុំរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានការចាំបាច់ណាមួយតម្រូវអោយពួកគាត់ចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វាររោងចក្រ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ប្រការ៧ ,ត្រេទី៩ និងចំណុច (ក)។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបាន ឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅ ដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៦៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃចន្ទ ១១ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្ម- ករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្នើសុំឱ្យក្រុម ហ៊ុនដោះស្រាយលើការទាមទារចំនួន ៧ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី ២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នានោះទេ។ យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ៦៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ បានបញ្ជាក់ ថាក្នុងចំណោមចំណុចមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ មាន ១ ចំណុច ពាក់ព័ន្ធនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលចាក់វ៉ាក់សាំងជូសទី១ គឺបាននឹងកំពុង ស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារដែលនឹងត្រូវពិនិត្យ និងសម្រេចផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចពិចារណាការទាមទារលើចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុច ដែលមាននៅ ក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានបញ្ជូនមកតែប៉ុណ្ណោះ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ពេលសវនាការនៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រៀល។ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំពន្យារ



ពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយហេតុថាមានការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋាន និង មានការព្រមព្រៀងពីភាគីនិយោជកក្នុងការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការនេះ។ បន្ទាប់ពីបានទទួល និងពិនិត្យលើ លិខិតស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចឯកភាពតាមសំណើរបស់ភាគីទាំងពីរ និង បានកំណត់ពេលសវនាការនៅថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រៀងរាល់។ លេខាធិការ ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រៀងរាល់។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគុណភាពសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការតាមអនឡាញដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្វីម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនិយោជក និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំង ពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៦ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រម ព្រៀងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៤ (ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅផ្ទះតាមទ្វារមុខ) ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទមិន សះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី៣, ចំណុចវិវាទទី៤ (ទាមទារឱ្យ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅហូបបាយតាមទ្វារមុខ), ចំណុចវិវាទទី៥, និងចំណុចវិវាទទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក ដារីន វិដបាចា (Darwin Widjaja) ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ៊ុន អៅដេរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី ជី គុន្ទា ជានាយករដ្ឋបាល លោកស្រី អឿ ស៊ីណា លោក ជា បុង និងកញ្ញា កែវ សុផារី ជាបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុង ការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមឱ្យម្ចាស់ ឬនាយក ក្រុមហ៊ុន។



- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៤២៤១៩៦១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៨៣៩០ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០២៥ ឧសកខ.ប្រក០១ របស់ ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៤៦៨៧ .ឧស.កខ.វប.១១ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីមាត្រាសាស្ត្រ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៥៥/២០១៩ ១០/NMC ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ PTL-២០២១០១៧៩៧៣ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ២៩៨ រ.ប/ក.ឆ ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៨/២១- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុនផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីការលើអនុសញ្ញារួម។
- ១១- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) អាណត្តិទី៣ បានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ១២- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជីលេខ DE២០២១១១៤៣ អធក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៣- តារាងសរុបចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។
- ១៤- ប្លង់រត់ជម្លៀសពេលមានអាសន្នក្នុងបរិវេណរោងចក្រទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ១៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។



- ១៦- លិខិតលេខ ១២៤៨ កប/កច ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងលក្ខន្តិកៈថ្មី។
- ១៧- លិខិតលេខ ៨៨០/២១ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការគ្រប់គ្រង តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺ កូវីដ-១៩ នៅរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ១៨- សេចក្តីណែនាំអនុវត្តស្តីពីការពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកំពង់ឆ្នាំង លេខ ១៤៧/២១ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១។
- ១៩- បញ្ជីវត្តមានកិច្ចប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២០- ឯកសារជារូបភាព។
- ២១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- សារណាការពារ របស់លោកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារក្នុងសំណុំរឿង ០២៨/២១ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតជំទាស់របស់លោកស្រី សុង ច័ន្ទវាសនា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ស្តីពីជំទាស់ទៅនឹងឯកសារក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃពុធ ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ៦៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃ ទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០៣៦/២១ ក.ប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតកាបូប និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩០៤៧ នាក់ (មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៨៥២៦ នាក់)។ (យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ៦៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារលេខ ០៣៧/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. សុង ច័ន្ទវាសនា, ២. អ៊ុន ចាន់ធុ, ៣. វី ស្រីហៀញ។
- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាង ក្រុមហ៊ុនហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)ខូ., អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)ខូ., អិលធីធី អាណត្តិទី៣ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងបានចុះបញ្ជីនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលធ្វើការព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ សុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជៀសវាងប្រើប្រាស់វិធានការដែលមិនត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o យោងតាមប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតត្រូវសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃមុន។ យ៉ាងណាមិញកម្មករនិយោជិតអាចសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈ



ភ្លាមៗបាន តាមរយៈការទូរសព្ទមកផ្នែករដ្ឋបាលផ្ទាល់ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាត ដោយយោងតាម ប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម។

- នៅពេលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកតែមួយដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈភ្លាមៗ តាមរយៈ ការទូរសព្ទផ្ទាល់មកផ្នែករដ្ឋបាល នៅក្នុងថ្ងៃតែមួយមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៣ នាក់ឡើង ទៅ ផ្នែករដ្ឋបាលនឹងហៅកម្មករនិយោជិតទាំង ៣ នាក់នោះទៅព្រមាននៅពេលដែលពួកគាត់ ត្រលប់មកធ្វើការវិញ ដោយហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយ មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិតមិនអាចដឹងថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់នៅក្នុងផ្នែកជាមួយគាត់ បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈភ្លាមៗនៅថ្ងៃដូចគ្នានោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតនៅ ផ្ទះផ្សេងៗគ្នា។
- និយោជកបានអះអាងថា អនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះការព្រមានកម្មករ និយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈភ្លាមៗ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងនិយោជកមិនបាន អនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។
- ចំពោះអនុសញ្ញារួម គឺនិយោជកធ្វើឡើងជាមួយសហជីពផ្សេង ដូចនេះមិនអាចយកមកអនុវត្ត លើកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសជីពរបស់ខ្លួនបានទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

- និយោជកអនុវត្តតាមប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម ដែលនិយោជកបានចុះជាមួយសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករដែលមានភាពតំណាងបំផុត និងមានសុពលភាពអនុវត្តហេតុផលឆ្នាំ ២០២៣។
- តាមប្រការ ១៧ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈមុនរយៈ ពេល ៣ ថ្ងៃនោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតអាចទូរសព្ទមកផ្នែករដ្ឋបាលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកភ្លាមៗ បាន។
- ចំពោះការព្រមាន និយោជកអនុវត្តតាមប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម និងតាមប្រការ១០ នៃបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយធ្វើការព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ចំនួន ២ ដង គឺលើកទី១ និងលើកទី២។

- យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៥ (តទៅនេះហៅកាត់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន) ៖

"ប្រការ១០. ការដាក់ទោសវិន័យ
 ចំពោះការល្មើសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនិយោជិត កម្មករនឹងត្រូវបានដាក់ទោសវិ
 ន័យដូចខាងក្រោម៖"



- **កំហុសស្រាល:** លើកទី១ នឹងត្រូវទទួលការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលជាលើកទី២ នឹងទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល លើកទី៣នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។
 - **កំហុសមធ្យម:** លើកទី១ នឹងត្រូវទទួលការព្រមាន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលជាលើកទី២ នឹងត្រូវព្យួរការងារដោយពុំមានប្រាក់ឈ្នួល (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល លើកទី៣នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។
 - **កំហុសធ្ងន់:** ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារនឹងបញ្ចប់ដោយពុំមានសងជំងឺចិត្តទេ ហើយបើចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសុំណុំរៀងទៅសមត្ថកិច្ច ដើម្បីដោះស្រាយតាមច្បាប់។ កំហុសនៃរយៈពេល១២ខែមុន នឹងមិនត្រូវបូកសរុបក្នុងការដាក់វិន័យឡើយ។”
- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាង ក្រុមហ៊ុនហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីធី អាណត្តិទី ៣ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅកាត់ថា អនុសញ្ញារួម) ៖

- “ប្រការ ៤៖ អនុសញ្ញារួមនេះគ្រប់ដណ្តប់ទៅលើកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទាំងអស់លើកលែងតែប្រភេទមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖
 - ក. នាយកក្រុមហ៊ុន និងជនបរទេស។
 - ខ. ប្រធានរដ្ឋបាល ជំនួយការរដ្ឋបាល និងអ្នកអនុលោមច្បាប់។
 - គ. បុគ្គលិកធ្វើការក្នុងការិយាល័យ (ផ្នែកគណនេយ្យ, ផ្នែក IE, និងផ្នែកដឹកជញ្ជូន)។
 - ឃ. ចុងភៅ និងអ្នកបើកបររយន្ត (ឡាន), ផ្នែកផលិតទឹកពិសារ, ផ្នែកសន្តិសុខឯកជន, ផ្នែកជាងសំណង់ឯកជន, ផ្នែកជាងភ្លើងឯកជន,។
 - ង. វេជ្ជបណ្ឌិត និងអ្នកគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន។”
- “ចំណុច ២ ប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួមចែងថា៖ ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលសុំច្បាប់ក្នុងមួយក្រុមចាប់ពី ៣ នាក់ឡើងទៅក្នុង១ថ្ងៃដោយពុំមានលិខិតបញ្ជាក់ផ្លូវការតាមប្រភេទនៃធុរៈឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ត្រូវអនុវត្តន៍ដូចតទៅ លើកទី១: ណែនាំដោយមានលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, លើកទី២: ណែនាំដោយមានលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, លើកទី៣: ធ្វើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅលើកទី១, លើកទី៤: លិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅលើកទី២, និងលើកទី៥ អនុវត្តន៍តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។”

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំនៅពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់មួយម៉ោងតាមវេនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅបរិភោគអាហារនៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគ



អាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីមានការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងយោងតាមវិធានការរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងយោជន៍បានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដោយចែកជាបួនវេន និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកមិនមានសិទ្ធិហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ នេះគឺជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
 - o ក្រុមហ៊ុនផ្សេងដែលនៅជិតគ្នា មិនមានការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនបានធម្មតា។
 - o និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដោយយកហេតុផលថាបង្ការការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រជ្រៀតគ្នាកកកុញ ពេលចេញទៅផ្ទះដដែល ដោយមិនមានការរក្សាគម្លាតនោះទេ។
 - o មិនមានចំនួនកម្មករនិយោជិតច្រើននោះទេ ដែលត្រូវចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវប្រជ្រៀតគ្នាដោយសារនិយោជកបានចែកវេនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់ផ្សេងៗគ្នា ហើយកម្មករនិយោជិតមានការការពារខ្លួនគាត់រួចរាល់ហើយ ដោយការពាក់ម៉ាស់ មានអាកុលសម្ពាត និងបានចាក់វ៉ាក់សាំងការពារការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩។ ដូចនេះនិយោជកមិនបាច់បារម្ភពីការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - o បន្ទាប់ពីមានកម្មករនិយោជិតឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងបានចេញសេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ ឱ្យនិយោជកអនុវត្ត ដើម្បីចាត់វិធានការការពារកុំឱ្យមានការឆ្លងរាលដាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយសេចក្តីណែនាំអនុវត្តនេះ មិនមានការកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ឱ្យនិយោជកឈប់អនុវត្តនៅពេលណានោះទេ។
 - o យោងតាមប្រការ ៧ នៃសេចក្តីណែនាំអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងយោជន៍ត្រូវរៀបចំវិធានការការពារ និងអនាម័យ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតយកអាហារពីផ្ទះមកបរិភោគផ្ទាល់ខ្លួន, និយោជកត្រូវរៀបចំកន្លែងបរិភោគអាហារជូនកម្មករនិយោជិតដោយរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព និងរៀបចំកន្លែងលក់ដូរម្ហូបអាហារឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់។
 - o និយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារនៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនដូចដើមវិញ នៅពេលរដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងលែងតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំអនុវត្តខាងលើ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងមិនទាន់បានចេញលិខិតណែនាំណាមួយ ដែលនិយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារនៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនបាននៅឡើយ។



- យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

o សេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ ស.ណ.ន ស្តីពីការពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លង រាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១៖

" ៣. អំពីការហូបចុករបស់កម្មករ កម្មការិនី របស់រោងចក្រ សហគ្រាស៖

- កម្មករ កម្មការិនី ត្រូវវេចខ្ចប់អាហារប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនពីផ្ទះស្រេច ឬរោងចក្ររៀបចំ អាហារជូនកម្មករ កម្មការិនី។

- រោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវរៀបចំទីកន្លែងសម្រាប់កម្មករ កម្មការិនី សម្រាកហូប ចុកអាហារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព (អង្គុយមានគម្លាតយ៉ាងតិច ១,៥០ ម៉ែត្រ ហាមនិយាយគ្នា ... ។ល។)។

- ...

- ពេលកម្មករ កម្មការិនីចេញពីរោងចក្រ សហគ្រាស មិនអនុញ្ញាតឲ្យទិញចំណី អាហារហូបដាច់ខាត (ពីព្រោះ...)។"

o លិខិតលេខ ៨៨០/២១ ស្តីការគ្រប់គ្រង តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរីករាលដាល នៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅរោងចក្រហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះ ថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុច ២៖ "ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករ និយោជិត តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព អ្នកលក់ដូរម្ហូបអាហារ អ្នកបើកបររថយន្តដឹកកម្មករ និយោជិត និងភ្ញៀវទាំង អស់ដែលទាក់ទងសកម្មភាពអាជីវកម្ម ផលិតកម្ម នៅក្នុងរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូ ឌា) ទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្ត ស្តីពីការពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃ ជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ឱ្យបានហ្មត់ចត់ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។"

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំនៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញហូបបាយ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញតាមទ្វារមុខ ព្រោះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខាតពេលវេលា និងមាន ផលលំបាកផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅ បរិវេណក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារខាងមុខនៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនតាមទ្វារខាងមុខ នៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ។
 - o បច្ចុប្បន្ននិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅ ពេលបាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



- ការចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅពេលម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់ គឺជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិតមានផលលំបាកពេលចេញតាមប្រកាសចំហៀងខាងក្រោយ ពីព្រោះផ្លូវខាងចំហៀងក្រុមហ៊ុនដែលកម្មករនិយោជិតចេញនោះមានទំហំតូច និងឆ្ងាយពីផ្លូវជាតិ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។
 - យោងតាមប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការចេញចូលបរិវេណរោងចក្រតាមប្រកាសណាមួយ គឺអាស្រ័យលើការកំណត់របស់និយោជក។
- យោងតាមឯកសារកស្តតាងរបស់ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖
 - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ (តទៅនេះហៅកាត់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន) ៖

"ប្រការ ៩. ការចេញ និងចូលក្រុមហ៊ុន

១. និយោជិត កម្មករត្រូវចេញ និង ចូលក្រុមហ៊ុនតាមប្រកាសដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ឱ្យ។
២. ...
៣. ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនិយោជិត កម្មករអាចចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនបានទាល់តែមានការអនុញ្ញាតផ្នែកគ្រប់គ្រង។
៤. ... "។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីមិនអាចធ្វើបន្ទប់បំបៅដោះកូន និងទារកដ្ឋានបាន ស្មើសុំឱ្យនិយោជកចេញថ្លៃមើលថែក្មេងៗឱ្យស្របទៅតាមតម្លៃជាក់ស្តែង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានសុវត្ថិភាពដោយមានអ្នកមើលថែក្មេង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ គឺមានតែបន្ទប់បំបៅកូន។
 - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃម្សៅទឹកដោះគោ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១ ខែឡើងទៅ ដោយយោងតាមប្រការ ២១ នៃអនុសញ្ញារួម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ករណីនិយោជកមិនអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបាន និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជំនួសការរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាននេះ ដោយមានចំនួនប្រាក់លើសពី ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើទារកដ្ឋាន។



- បន្ទប់បំបៅកូនដែលនិយោជកបានរៀបចំជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ គឺគ្មានបទដ្ឋានអនាម័យត្រឹមត្រូវ និងគ្មានអ្នកជួយមើល ឬថែទាំទាំងមួយឬកូននោះទេ។
- បន្ទប់បំបៅកូនត្រូវមានសុវត្ថិភាព និងអ្នកមើលថែកូនដែលមានអត្តចរិតល្អ ហើយបន្ទប់ត្រូវធំ ទូលាយ និងសមស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - និយោជកកំពុងសិក្សាអំពីទំហំ សម្រាប់សាងសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - កម្មករនិយោជិតអាចយកកូនមកបំបៅដោះបាននៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូន។
 - អធិការការងារធ្លាប់បានចុះមកធ្វើអធិការកិច្ចបន្ទប់បំបៅកូនផងដែរ តែមិនបានលើកឡើងអំពីចំណុចខ្លះខាតដែលត្រូវកែលម្អនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនឡើយ។
- យោងតាមឯកសារកសាងរូបភាពបន្ទប់បំបៅកូន ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា អំពីស្ថានភាពបន្ទប់បំបៅកូនទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានការជំទាស់លើកសាងរូបភាពអំពីស្ថានភាពបន្ទប់បំបៅកូននេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំនៅពេលកម្មករនិយោជិតមានការចាំបាច់ណាមួយដែលតម្រូវឱ្យពួកគាត់ចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វាររោងចក្រ សុំកុំតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតដល់ការិយាល័យរដ្ឋបាលដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំត្រឹមប្រធានក្រុមរបស់ពួកគាត់បានហើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតត្រឹមប្រធានក្រុម ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ត្រូវចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈត្រូវចេញក្លាមៗត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅសុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតភ្លេចយកសោផ្ទះ ភ្លេចយកលុយ និងភ្លេចបិទធុងហ្គាស ដែលត្រូវប្រញាប់ចេញមកក្លាមៗ ដើម្បីជួបសមាជិកគ្រួសារឱ្យជួយដោះស្រាយ ប៉ុន្តែពួកគាត់ត្រូវសុំក្រដាសអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាល និងត្រូវបំពេញឯកសារដែលត្រូវចំណាយពេលយូរ និងធ្វើឱ្យខាតពេលវេលា។
 - កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យមានការអនុញ្ញាតតែត្រឹមប្រធានក្រុមបានហើយ ព្រោះកម្មករនិយោជិតភ្លេចម្តងម្កាល និងកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតមិនមានច្រើននោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ចេញត្រឹមតែប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - ចំពោះការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុនពេលមានធុរៈត្រូវចេញក្លាមៗ មិនមានចែងលម្អិតនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ប៉ុន្តែមានចែងលម្អិតនៅក្នុងប្រការ ៧ នៃអនុសញ្ញារួម។



- កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតសុំចេញក្រៅអគារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតក៏ចេញទៅបាត់ពីក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតបានមករកនៅក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះនិយោជកត្រូវធានាថាមានព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការចេញចូលក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
- សម្រាប់ពាក្យថាខាងក្រៅអគារនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសំដៅលើក្រៅអគារផលិតកម្ម។

- យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមាន ៖

- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាង ក្រុមហ៊ុនហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា)ខូ., អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា)ខូ., អិលធីធី អាណត្តិទី ៣ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅកាត់ថា អនុសញ្ញារួម) ៖

"ប្រការ៧ ៖

ក- កម្មករ និយោជិត , តំណាងកម្មករ និងភាគីសហជីពទាំងអស់មិនត្រូវដើរចេញទៅខាងក្រៅរោងចក្រ ក្នុងម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា និងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតចេញទៅខាងក្រៅពីផ្នែករដ្ឋបាល, នាយករដ្ឋបាល, និងនាយកក្រុមហ៊ុននោះទេ លើកលែងតែមានករណីពិសេសដែលកើតឡើងចំពោះគ្រួសាររបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។ តែគ្រួសាររបស់ត្រូវតែឈប់នៅមុខប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខខាងមុខរបស់ក្រុមហ៊ុនតែកម្មករ-និយោជិតត្រូវតែឈរនៅខាងក្នុងប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ។ ...។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការព្រមានកម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរកិច្ច នៅក្នុងផ្នែកតែមួយ និងនៅថ្ងៃតែមួយដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរកិច្ចនេះចាប់ពី ៣ នាក់ឡើងទៅនោះទេ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមជំនួសវិញ។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តតាមប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម និងតាមប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវអនុវត្តការព្រមានកម្មករនិយោជិតតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមប្រការ ១០ ឬតាមអនុសញ្ញារួមប្រការ ១៧ ?

យោងប្រការ ១០ "ការដាក់ទោសវិន័យ" នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា ៖ "ចំពោះការល្មើសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនិយោជិត កម្មករនឹងត្រូវបានដាក់ទោសវិន័យដូចខាងក្រោម៖"



កំហុសស្រាល: លើកទី១ នឹងត្រូវទទួលការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលជាលើកទី២ នឹងទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល លើកទី៣នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

កំហុសមធ្យម: លើកទី១ នឹងត្រូវទទួលការព្រមាន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលជាលើកទី២ នឹងត្រូវព្យួរការងារដោយពុំមានប្រាក់ឈ្នួល (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល លើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

កំហុសធ្ងន់: ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារនឹងបញ្ចប់ដោយពុំមានសងជំងឺចិត្តទេ ហើយបើចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសុំណុំរៀងទៅសមត្ថកិច្ច ដើម្បីដោះស្រាយតាមច្បាប់។ កំហុសនៃរយៈពេល១២ខែមុន នឹងមិនត្រូវបូកសរុបក្នុងការដាក់វិន័យឡើយ។

យោងតាមចំណុច ២ ប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួមចែងថា៖ "ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលសុំច្បាប់ក្នុងមួយក្រុមចាប់ពី ៣ នាក់ឡើងទៅក្នុង១ថ្ងៃដោយពុំមានលិខិតបញ្ជាក់ផ្លូវការតាមប្រភេទនៃធុរៈឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ត្រូវអនុវត្តន៍ដូចតទៅ លើកទី១: ណែនាំដោយមានលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, លើកទី២: ណែនាំដោយមានលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, លើកទី៣: ធ្វើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅលើកទី១, លើកទី៤: លិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅលើកទី២, និងលើកទី៥ អនុវត្តន៍តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

យោងតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានចែងអំពីនីតិវិធីនៃការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈភ្លាមៗ ចេញពីផ្នែកតែមួយ នៅថ្ងៃតែមួយ និងមានចំនួនកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈភ្លាមៗ ចាប់ពី ៣ នាក់ឡើងទៅនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មានគោលបំណងកំណត់អំពីការល្មើសលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការដាក់ទោសវិន័យលើកម្មករនិយោជិតតាមប្រភេទនៃកំហុសនីមួយៗប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកមកអនុវត្តក្នុងការព្រមានកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីនេះបានទេ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម បានចែងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីនីតិវិធីនៃការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈភ្លាមៗនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនមានលិខិតបញ្ជាក់តាមប្រភេទនៃធុរៈឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ករណីនេះ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា អនុសញ្ញារួមនេះ គឺនិយោជកធ្វើជាមួយសហជីពផ្សេង ដូចនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តចំពោះសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនបានឡើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានចុះអនុសញ្ញារួមនេះជាមួយសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី ដែលជាសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ "ភាពជាតំណាងនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ "នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នភ្លាមនេះ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន។"



បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុញ្ញាតអនុវត្តលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុង ដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។...។”

មាត្រា ៩៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។”

ប្រការ ៤ នៃអនុសញ្ញារួមចែងថា ៖ “អនុសញ្ញារួមនេះគ្រប់ដណ្តប់ទៅលើកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាឃហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទាំងអស់ លើកលែងតែប្រភេទមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ក. នាយកក្រុមហ៊ុន និងជនបរទេស។
- ខ. ប្រធានរដ្ឋបាល ជំនួយការរដ្ឋបាល និងអ្នកអនុលោមច្បាប់។
- គ. បុគ្គលិកធ្វើការក្នុងការិយាល័យ (ផ្នែកគណនេយ្យ, ផ្នែក IE, និងផ្នែកដឹកជញ្ជូន)។
- ឃ. ចុងកៅ និងអ្នកបើកបររថយន្ត (ឡាន), ផ្នែកផលិតទឹកពិសារ, ផ្នែកសន្តិសុខឯកជន, ផ្នែក ជាងសំណង់ឯកជន, ផ្នែកជាងភ្លើងឯកជន,។
- ង. វេជ្ជបណ្ឌិត និងអ្នកគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន។”

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលមានភាព ជាតំណាងបំផុតដែលទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងបានចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោ- ជកក្រុមហ៊ុនហ៊ីរ៉ាឃហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី ដោយបានចុះបញ្ជីទទួលស្គាល់អនុសញ្ញារួមនៅថ្ងៃទី ១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងមានសុពលភាពអនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០២៣។ ចំពោះអានុភាពនៃការអនុវត្តអនុស- ញ្ញារួមនេះ គឺអនុវត្តតាមដែនកំណត់នៃអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៤ ខាងលើ។ ករណីនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទកម្មករ និយោជិត ឬបុគ្គលិក ណាមួយដែលត្រូវលើកលែងក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួមតាមប្រការ ៤ នេះទេ។ ហេតុ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរព និងអនុវត្ត តាមអនុសញ្ញារួមឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោ ជកអនុវត្តការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគ អាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅ បរិវេណក្រុមហ៊ុនបានដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវនិង ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០២១ ចែងថា ៖ “រាជរដ្ឋាភិបាលអាចដាក់ចេញជាបណ្តោះអាសន្ន នូវវិធានការរដ្ឋបាលនិងវិធានការផ្សេងទៀត ដែលមានភាពចាំបាច់និងមានប្រយោជន៍ដើម្បីឆ្លើយតបឱ្យបានទាន់ ពេលវេលា ក្នុងការប្រយុទ្ធនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ មានជាអាទិ៍ ៖



- វិធានការរដ្ឋបាលនិងវិធានការផ្សេងទៀតដែលមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីឆ្លើយតបនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩។

ក្នុងករណីបន្ទាន់និងចាំបាច់ រាជរដ្ឋាភិបាលអាចប្រគល់សិទ្ធិអំណាចដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីចេញវិធានការខាងលើ និងធានាដល់ការអនុវត្តវិធានការខាងលើ សំដៅទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។

មាត្រា ១១ នៃអនុក្រឹត្យស្តីពីវិធានការរដ្ឋបាលដើម្បីទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវនិងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត លេខ ៥៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ចែងថា ៖ "ការដាក់ចេញវិធានការបិទខ្ទប់រាជធានីឬខេត្ត និងការដាក់ចេញវិធានការរដ្ឋបាលផ្សេងទៀតដែលមានវិសាលភាពអនុវត្តលើដែនដីនៃរាជធានី ឬខេត្តមួយ ឬមានវិសាលភាពអនុវត្តនៅទូទាំងប្រទេស ត្រូវធ្វើឡើងតាមការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានប្រគល់សមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចដាក់ចេញវិធានការរដ្ឋបាលដែលមានវិសាលភាពអនុវត្តសម្រាប់ផ្នែកខ្លះ ឬទឹកនៃក្នុងដែនដីនៃរាជធានី ខេត្ត ...។"

យោងតាមច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងការចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានប្រគល់សមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចដាក់ចេញវិធានការរដ្ឋបាលដែលមានវិសាលភាពអនុវត្តសម្រាប់ផ្នែកខ្លះ ឬទឹកនៃក្នុងដែនដីនៃរាជធានី ខេត្ត ដែលស្ថិតនៅក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងបានចេញសេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដោយចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីណែនាំអនុវត្តនេះកំណត់ថា៖ "កម្មករ កម្មការិនី ត្រូវវេចខ្ចប់អាហារប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនពីផ្ទះស្រេច ឬរោងចក្ររៀបចំអាហារជូនកម្មករ កម្មការិនី។ រោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវរៀបចំទីកន្លែងសម្រាប់កម្មករ កម្មការិនី សម្រាកហូបចុកអាហារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព (អង្គុយមានគម្លាតយ៉ាងតិច ១,៥០ ម៉ែត្រ ហាមនិយាយគ្នា ...។ល។)។ ...។" នៅថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងបានចេញលិខិតលេខ ៨៨០/២១ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីការគ្រប់គ្រង តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅរោងចក្រហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ដោយបានណែនាំឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) កម្មករ និយោជិត តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព បន្តអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្តឱ្យបានហ្មត់ចត់ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីមានការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិងយោងតាមវិធានការរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនដោយចែកជាបួនវេន និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានសិទ្ធិហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ ព្រោះនេះគឺជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំអនុវត្តលេខ ១៤៧ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងការណែនាំរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលខេត្ត ដើម្បីចូលរួម



ចាត់វិធានការការពារកុំឱ្យមានការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការកំណត់អំពីកាលបរិច្ឆេទឱ្យនិយោជកយប់អនុវត្តវិធានការនេះនៅពេលណានោះទេ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមវិធានការរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដើម្បីការពារកុំឱ្យមានការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ករណីនេះ និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា និយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារនៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនវិញ នៅពេលដែលរដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងលែងតម្រូវឱ្យអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំខាងលើ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តផ្ទុយ ឬល្មើសនឹងសេចក្តីណែនាំអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំងបានទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណរោងចក្រ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រតាមច្រកទ្វារខាងមុខរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា មុនពេលមានវិធានការរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ក្នុងការការពារការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនពេលបាយថ្ងៃត្រង់ តាមច្រកទ្វារចំហៀងខាងក្រោយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមានផលលំបាក ពីព្រោះផ្លូវខាងចំហៀងខាងក្រោយក្រុមហ៊ុនដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចេញមានទំហំតូច និងឆ្ងាយពីផ្លូវជាតិ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ការបើកច្រកទ្វារណាមួយនៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយយោងតាមប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារណាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ ?

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្តាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម អ៊ី កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ៖ "ការចេញ និងចូលក្រុមហ៊ុន
១. និយោជិត កម្មករត្រូវចេញ និង ចូលក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ឱ្យ។
២. ...



៣. ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនិយោជិត កម្មករអាចចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនបានទាល់តែមានការអនុញ្ញាតផ្នែកគ្រប់គ្រង។

៤. ... "។

ផ្អែកតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តតាមប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញតាមច្រកទ្វារចំហៀងខាងក្រោយក្រុមហ៊ុនពេលបាយថ្ងៃត្រង់ ហើយការចាត់ចែងនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកបែបនេះនាំឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ ឬធ្វើឱ្យបាត់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតដែលច្បាប់បានផ្តល់ជូននោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារខាងមុខរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានជាសុកភាពដោយមានអ្នកមើលថែក្មេងដែលមានអត្តចរិតល្អ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានជាសុកភាពដោយមានអ្នកមើលថែក្មេងដែលមានអត្តចរិតល្អដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។"

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាម្តាយនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅធ្វើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការនីអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិធីប័ត្រជាក់ស្តែងដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១០៣/០៤-វិវាទវិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៩-វិន អច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អិនធើណាស្សូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ គឺ មានតែបន្ទប់បំបៅកូន ហើយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃម្សៅទឹកដោះ គោជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពី ១ ខែឡើងទៅ ដោយយោងតាមប្រការ ២១ នៃអនុសញ្ញារួម។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត ជាស្ត្រីចំនួន ៨៥២៦ នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចដើម្បីប្រើប្រាស់។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទប់បំបៅកូនដែលនិយោជកបានរៀបចំ គឺគ្មាន ជាសុភាព គ្មានអ្នកជួយមើលថែទាំម្តាយឬកូននោះទេ ហេតុនេះនិយោជកត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានធំ ទូលាយ និងសមស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។ តាមការអះអាងរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិតអាចយក កូនមកបំបៅដោះបាននៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនដែលមានក្នុងបរិវេណរោងចក្រ។ អធិការការងារធ្លាប់បានចុះមកធ្វើ អធិការកិច្ចបន្ទប់បំបៅកូន តែមិនបានលើកឡើងអំពីចំណុចខ្វះខាតដែលត្រូវកែលម្អនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនឡើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានផ្តល់បន្ទុកស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលបញ្ជាក់ថាបន្ទប់បំបៅកូនដែល និយោជកបានរៀបចំមានលក្ខខណៈ ដើម្បីអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាននោះទេ។ បន្ថែមលើ នេះទៀត មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក៏មិនបានកំណត់អំពីការរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនយ៉ាង ណា ឬត្រូវមានអ្នកជួយមើលថែទាំម្តាយឬកូននោះដែរ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក ត្រូវថែរក្សាអនាម័យនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានស្អាត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់បានផងដែរ។

- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើ ប្រាស់ទារកដ្ឋាន។
 - បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានជាសុភាពដោយមានអ្នកមើលថែក្មេង ដែលមានអត្ថប្រយោជន៍។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតត្រឹម ប្រធានក្រុម ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ត្រូវចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈត្រូវចេញក្លាមៗត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន កម្ម ករនិយោជិតត្រូវទៅសុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាល។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ពេលខ្លះកម្ម ករនិយោជិតមានធុរៈដែលត្រូវប្រញាប់ចេញក្លាមៗដើម្បីជួបសមាជិកគ្រួសារនៅខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុនត្រឹមប៉ុស្តិ៍សន្តិ សុខ ប៉ុន្តែពួកគាត់ត្រូវទៅសុំក្រដាសអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាល និងត្រូវបំពេញឯកសារយូរដែលធ្វើឱ្យខាតពេល វេលា។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តតាមប្រការ ៧ នៃអនុសញ្ញារួម ដោយសារបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនមានចែងលម្អិតចំពោះករណីនេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតអាចសុំការអនុញ្ញាតត្រឹមតែប្រធាន ក្រុមបានដែរ ឬទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ត្រូវចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម)



ចំណុច ក ប្រការ ៧ នៃអនុសញ្ញារួម ចែងថា ៖ "កម្មករ និយោជិត, តំណាងកម្មករ និងភាគីសហជីព ទាំងអស់មិនត្រូវដើរចេញទៅខាងក្រៅរវាងចក្រ ក្នុងម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា និងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគ្មាន លិខិតអនុញ្ញាតចេញទៅខាងក្រៅពីផ្នែករដ្ឋបាល, នាយករដ្ឋបាល, និងនាយកក្រុមហ៊ុននោះទេ លើកលែងតែ មានករណីពិសេសដែលកើតឡើងចំពោះគ្រួសាររបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។ តែគ្រួសាររបស់ត្រូវតែឈប់នៅមុខប៉ុស្តិ៍ សន្តិសុខខាងមុខរបស់ក្រុមហ៊ុនតែកម្មករ-និយោជិតត្រូវតែឈរនៅខាងក្នុងប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនតែ ប៉ុណ្ណោះ។ ..."

យោងតាមច្បាប់, អនុសញ្ញារួមត្រង់ចំណុច ក ប្រការ ៧ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវគោរពនិងអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលបានកំណត់។ ករណី នេះ អនុសញ្ញារួមបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅសុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋ បាល ហើយនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំពេញការងារឱ្យនិយោជក គឺស្ថិតនៅក្រោមការ គ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការកំណត់បែបនេះនាំ ឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ ឬធ្វើឱ្យបាត់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតត្រឹមប្រធានក្រុម ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ត្រូវ ចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការព្រមានកម្មករនិយោជិតដែល បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅ បរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាង ក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារខាងមុខរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលបាយថ្ងៃត្រង់។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំ ឱ្យមានទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើ ប្រាស់ទារកដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានសុវត្ថិភាពដោយមានអ្នកមើលថែក្មេង ដែលមានអត្តចរិតល្អ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំការ អនុញ្ញាតត្រឹមប្រធានក្រុម ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ត្រូវចេញមកត្រឹមខ្លោងទ្វារក្រុមហ៊ុន។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឃុំ សុនធី**
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វិរៈ**
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ វិល្លៈ**
ហត្ថលេខា ៖ _____

