



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

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

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៣០/២១ - អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនណា**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា)**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅទី៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ០៩៨ ៩៩ ៨៨ ៦៩      ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- កញ្ញា Huang Fang Chao      ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក ស៊ឹម សីហា      ជំនួយការរដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា)**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅទី៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ០៨៧ ២០៩ ៦៣២      ០៩៦ ២៩២ ៥៨០៤      ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក ទុយ កុសល      មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
- ២- លោក អុន ឌីណា      ប្រធានសហជីពរូបរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
- ៣- លោក លឿង ឡា      ប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
- ៤- លោក ជិន សុផល      លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា
- ៥- លោក សេង ហេងលាង      អ្នកបកប្រែ



**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ នៅអាគារខាងមុខ ចំនួន ២ និងអាគារខាងក្រោយចំនួន ២ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំដាក់នៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យរួចរាល់ហើយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន អាចចូលទៅសម្រាកនៅបន្ទប់ពេទ្យអាចបើកប្រើប្រាស់បាន។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំដាក់កំណត់ចំនួន ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការច្រើន ពេក នាំឱ្យហួសកម្លាំងកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើការបាន។ ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងនិយោជកបាន បញ្ជាក់ថា រាល់ការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ គឺក្រុមហ៊ុនមានប្រធានក្រុមជាជនជាតិខ្មែរ និងជន ជាតិចិនមើលទៅលើសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ និងមានប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមសម្រាប់កម្មករ និយោជិតដែលមានសមត្ថភាព។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៦៩០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាប់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

**បញ្ជាក់នីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃ



ទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី លេខ ៦៩០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនិយោជក និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ២ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក YEH YUN TUNG ជានាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី Huang Fang Chao តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាល និងលោក ស៊ឹម សីហា ជាជំនួយ ការរដ្ឋបាល ជាតំណាងឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ ផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទការងាររួម នៅក្រុម- ហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣០/២១ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ MOC-៩៧៩០២០៣៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។



- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ៦២៩៨/១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤៦៨ កប/អក/ អធិក ចុះ ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ជាមួយនឹង តំណាងកម្មករនិយោជិត។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន**

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៦៩០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ០៣៧/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤ កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ពុធ ១៤កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៥៧២នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ៦៩០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ) *W*



- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៧/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន៖ ១. ជិន សុផល, ២. សេង ហេងលាង, ៣. លឿង ឡា, និង ៣. អូន ឌីណា។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដាក់ម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ នៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ ជូនកម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកបានរៀបចំទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគរួចរាល់ហើយ។
  - o នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាសុខភាព ហើយត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ កម្មករនិយោជិតអាចទៅយកនៅបន្ទប់ពេទ្យបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o នៅក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩ កម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅបរិភោគការពារកុំឱ្យផ្តាសាយ ឬមិនស្រួលខ្លួន និងដើម្បីបង្ការការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩។
  - o នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅបរិភោគ ពួកគាត់ត្រូវបំពេញលិខិតសុំការអនុញ្ញាតពីប្រធានសិន ទើបអាចចេញទៅយកទឹកក្តៅមកបរិភោគបាន។
  - o អាចមានកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ដែលទៅយកទឹកក្តៅបរិភោគនៅបន្ទប់ពេទ្យក្នុងពេលតែមួយ ដែលនាំឱ្យបន្ទប់ពេទ្យមិនមានសណ្តាប់ធ្នាប់។
  - o បន្ទប់ពេទ្យនៅឆ្ងាយពីអគារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដូចនេះ ការរៀបចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ គឺមានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេលត្រូវការ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឱ្យមានលិខិតអនុញ្ញាតពីប្រធាននោះទេ ក្នុងករណីទៅយកទឹកក្តៅនៅបន្ទប់ពេទ្យមកបរិភោគ។ ការសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីប្រធាន គឺសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលឈឺត្រូវការសម្រាក និងបើកថ្នាំនៅបន្ទប់ពេទ្យតែប៉ុណ្ណោះ។
  - o និយោជកកំពុងសិក្សារៀបចំផ្លាស់ប្តូរបន្ទប់ពេទ្យឱ្យមកនៅកណ្តាលអគារវិញ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអាចមកយកទឹកក្តៅបរិភោគបាន ព្រោះមិនឆ្ងាយដូចមុន។
  - o និយោជកមិនអាចរៀបចំដាក់ម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅខាងក្រៅបន្ទប់ពេទ្យបាននោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតអាចយកទឹកក្តៅទៅប្រើប្រាស់អ្វីផ្សេង ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - o និយោជកនឹងអនុវត្តតាមច្បាប់បើមានការណែនាំតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។



**ចំណុចវែកទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការច្រើន  
ពេកនាំឱ្យហួសកម្លាំងកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើការបាន**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ឱ្យសមស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ប្រធានខ្មែរ បានដាក់ចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរច្រើនពេក ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបាន។
  - o ប្រធានកំណត់ឱ្យធ្វើ រៀងរាល់ ២ម៉ោងម្តង ហើយពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនគ្រប់ចំនួនកំណត់នោះប្រធាននឹងហៅកម្មករនិយោជិតទៅស្តីឱ្យ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់នោះទេ។
  - o ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកតុកាត់ ដែលធ្វើមិនគ្រប់តាមចំនួនកំណត់ ២០០ ក្នុងរយៈពេល ២ម៉ោង គឺប្រធានហៅកម្មករនិយោជិតទៅស្តីឱ្យថា ហេតុអ្វីធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួន ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតផ្សេងគេធ្វើបានគ្រប់ចំនួន។
  - o ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការមុនម៉ោង ក៏មិនអាចធ្វើគ្រប់ចំនួនដែលនិយោជកបានកំណត់នោះទេ។
  - o កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ចំនួនដែលនិយោជកកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺមានចំនួនច្រើនពេក ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបានតាមចំនួនកំណត់ និងមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនចំណាត់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖
  - o មុននឹងនិយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺនិយោជកមានរូបមន្តច្បាស់លាស់ និងបានសាកល្បងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើមុននឹងដាក់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
  - o និយោជកមិនមានគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យនោះទេ ករណីមានប្រធានណាម្នាក់ប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យ កម្មករនិយោជិតអាចរាយការណ៍មកផ្នែករដ្ឋបាល ហើយផ្នែករដ្ឋបាលនឹងហៅប្រធាននោះមកព្រមានភ្លាម។
  - o មិនមានការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរៀងរាល់ ២ម៉ោងម្តង នោះទេ។ ការរាយការណ៍ពីចំនួនដែលបានធ្វើក្នុងរយៈពេល ២ម៉ោងម្តង គឺដើម្បីដឹងពីចំនួនដែលធ្វើបាន ហើយការដែលប្រធានហៅកម្មករនិយោជិតទៅជួប គឺដើម្បីរកមូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើគ្រប់ចំនួន ករណីមានបញ្ហាផ្នែកម៉ាស៊ីន ប្រធាននឹងរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត។
  - o កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមខ្សែទឹកហូរ ហើយកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតធ្វើបានអត់មានបញ្ហានោះទេ។ ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើបាន គឺមកពីកម្មករនិយោជិតមិនបានខិតខំធ្វើការ។
  - o ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតពន្យល់ឱ្យបានជាក់លាក់ថា ចំនួនកំណត់ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថាច្រើនពេកមានចំនួនប៉ុន្មាន។



**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា ៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧៣/១៤-អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅ ឬទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ ១ នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយអនាម័យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទឹកបរិភោគសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកគួរតែផ្តល់ម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅជូនដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគ ព្រោះកម្មករនិយោជិតអាចផ្តាសាយ ឬមិនស្រួលខ្លួន និងដើម្បីបង្ការការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩។ ម៉្យាងទៀត ដោយសារបន្ទប់ពេទ្យនៅព្រះបរមរាជវាំងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដូចនេះ ការរៀបចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ គឺមានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេលត្រូវការទឹកក្តៅបរិភោគ។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទឹកដែលមានអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ ដែលករណីនេះ គឺនិយោជកបានរៀបចំរួចរាល់ហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគ គឺជាការទាមទារដែលមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់គាំទ្រនោះទេ។ លើសពីនេះ និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅនៅបន្ទប់ពេទ្យ និងសម្រួលទីតាំងបន្ទប់ពេទ្យដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលយកទឹកក្តៅមកបរិភោគ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចទៅយកទឹកក្តៅនៅបន្ទប់ពេទ្យនោះមកបរិភោគបានដោយមិនតម្រូវឱ្យបំពេញលិខិតសុំការអនុញ្ញាតឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅ នៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគនោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក រៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹក ក្តៅបរិភោគ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ឱ្យសម ស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការកំណត់ចំនួនរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ សមស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌ ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក"។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសម ហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អម អំពី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី២ និង ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ាវ៉ា)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ កំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោ- ជិតធ្វើច្រើនពេកដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើបាន និងមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួន កំណត់នោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ប្រធានបានកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀង រាល់ ២ម៉ោង ម្តង ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនកំណត់ ប្រធាននឹងហៅកម្មករនិយោជិតទៅស្តីឱ្យ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមានរូបមន្តអំពីការកំណត់ចំនួន និងបានសាកល្បង ត្រឹមត្រូវ មុននឹងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ លើសពីនេះ មិនមានការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរៀង រាល់ ២ម៉ោង ម្តងនោះទេ គឺគ្រាន់តែជាការរាយការណ៍របស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រធាន ដើម្បីដឹងពីចំនួនដែល កម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ករណីមានបញ្ហាផ្នែកម៉ាស៊ីនដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបានតាមចំនួនកំណត់ នោះប្រធាននឹងរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើច្រើន ពេកទើបកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបាន ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីចំនួន ដែលនិយោជកបានកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះច្រើនប៉ុណ្ណាដែលខ្លួនអះអាងថាធ្វើមិនបាន ហើយចំនួន ប៉ុណ្ណាដែលខ្លួនគិតថាសមស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបាននោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា តើមានកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ដែលធ្វើមិនបានតាមចំនួនកំណត់ ហើយត្រូវបាននិយោជកស្តីបន្ទោស ឬព្រមាននោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងអង្គហេតុដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើង គឺមិនមាន លក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការទាមទារ





របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអង្គហេតុគ្រប់គ្រាន់ និង ដាក់លាក់ក្នុងការពិចារណា ដើម្បីសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះបានទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យសមស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅនៅអគារខាងមុខ ចំនួន ២ និងអគារខាងក្រោយចំនួន ២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកទឹកក្តៅបរិភោគ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការឱ្យសមស្របតាមលទ្ធភាពកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ 

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ 

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន អ៊ិនណា**

ហត្ថលេខា ៖ 

