



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៣/២១ - គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ម៉ា សំបូណា**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អាន វីរៈ**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវវែងស្រែង សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៥ ៣៥៥ ៣៥៥

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោកស្រី តូ ចាន់ដារ៉ា

នាយិកាស្តីទីនាយកដ្ឋានផែនការធនធានមនុស្ស

២- លោក ទូច រួន

ប្រធានផ្នែកនីតិកម្ម និងប្រតិបត្តិកម្ម

៣- លោក ណែម ម៉ានឿន

នាយកនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងហានិភ័យ

៤- កញ្ញា ផៃ ចន្ទា

នាយកនាយកដ្ឋាននីតិកម្ម និងប្រតិបត្តិកម្ម

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៃគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវវែងស្រែង សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៦១៦ ០១៦ / ០១៦ ៥៣ ៧៤ ៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

ទូរសារ ៖ គ្មាន

១- លោក ម៉ាក គឹមឡុង

មេធាវី

២- លោក វ៉ែន ពុត្រា

ប្រធានសាខា

៣- លោក សៀន ស៊ីតារា

ប្រធានក្រុមសាខា



៤- លោក កែត តុលា

មន្ត្រីឥណទានជាន់ខ្ពស់

៥- លោក ជន សុវត្ថិ

ប្រធានក្រុមសាខា

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំណុចទាមទារទី១ សូមឱ្យនិយោជកបើកផ្តល់សងនូវប្រាក់ដែលជាង្វាន់របស់និយោជិត សម្រាប់បុណ្យ ភ្ជុំបិណ្ឌ។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖

យោងតាមសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ប្រកាសប្រើកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ ចំណុចលេខ៤.៤ កំណត់ថា ប្រាក់បៀវត្សទី១៣ គឺ ផ្តល់ជូននិយោជិតគ្រប់គ្នា

- ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនចូលឆ្នាំខ្មែរ
- ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ
- បុគ្គលិកដែលឆ្លងផុតរយៈពេលសាកល្បងការងារ និងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ទៅតាមសមាមាត្រ នៃរយៈពេលបម្រើការងារ។

ការគណនា៖ គឺយកប្រាក់បៀវត្សទី១៣ ស្មើចំនួនមួយខែ ចែកនឹង ១២ខែ រួចគុណចំនួនខែដែលបានធ្វើការ (ឯកសារជូនភ្ជាប់)។

ចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ខាងលើ ដែលត្រូវបើកជូននិយោជិតមុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ គឺក្រុមហ៊ុនបានបើកផ្តល់ជូននិយោជិតគ្រប់គ្នា និងលើកលែងនិយោជិតចំនួន ៩រូប ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូន រួមមានឈ្មោះ រ៉ែន ពុត្រា ឈ្មោះ ជន សុវត្ថិ ឈ្មោះ ប្រាក់ ស៊ីណាត ឈ្មោះ សាំង តឹមស៊ីង និងឈ្មោះ សេម សារ៉ាត ដែលបម្រើការងារនៅសាខាខណ្ឌសែន។ ចំណែកនិយោជិត ៤រូបទៀត បម្រើការងារនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅ រួមមានឈ្មោះ សៀន ស៊ីតាពា ឈ្មោះ កែត តុលា ឈ្មោះ សុខ ដារ៉ា និងឈ្មោះ យឹម ពិសិដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់នោះជូនគ្រប់ចំនួន ផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលនឹងតួនាទីចាស់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ផ្ទេរការងារ និងទំលាក់តួនាទីនិយោជិតខាងតាខ្មៅ មកជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុល និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខុសពីមុនដែលនិយោជិតមិនអាចទទួលយកបាន លើការដាក់ទោសវិន័យយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរមកលើបែបនេះ។ ដូច្នោះ សុំឱ្យនិយោជកបើកផ្តល់ប្រាក់ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ចំនួន ៥០% មុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ទុកសងមកនិយោជិតចំនួន ៩រូប ខាងលើវិញ គ្រប់ចំនួន ផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងក្នុងតួនាទីចាស់។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីនិយោជិតនោះទេ។ ពីព្រោះនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធទាំងពីរសាខា (តាខ្មៅ និងសែនសុខ) បានប្រព្រឹត្តកំហុស ហើយក្រុមហ៊ុនសម្រេចទំលាក់តួនាទី និងផ្ទេរការងាររបស់ពួកគាត់ មកបម្រើការងារនៅសាខាខណ្ឌសែនវិញ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីថ្មីរបស់និយោជិត។ ចំពោះអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនដល់និយោជិតចាស់ដែលពាក់ព័ន្ធនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅ គឺបើកជូនតាមប្រាក់ឈ្នួលបច្ចុប្បន្នរបស់គាត់។ ដោយឡែក និយោជិតខាងសាខាសែនសុខ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចមិនបើកជូនទេ។

២- ចំណុចទាមទារទី២ សូមឱ្យនិយោជកសងត្រឡប់មកវិញ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិយោជិតដែលបានកាត់កន្លងមក។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖



គិតចាប់ពីចុងខែកក្កដា ដល់ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ភាគីនិយោជកបានហៅនិយោជិតទាំងពីរសាខា ទៅប្រជុំ រួមទាំងក្រុមគ្រួសារនឹងអាណាព្យាបាលរបស់និយោជិត ដោយបង្ខិតបង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងទទួលស្គាល់កំហុស រួមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗទៀត ដែលមេធាវីក្រុមហ៊ុនធ្វើឡើង រួមដាក់សម្ពាធឱ្យផ្តិតមេដៃលើឯកសារទាំងនោះ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវ។ ក្នុងនោះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា បើនិយោជិតមិនព្រមធ្វើតាមទេ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ផ្ទេរការងារ ហើយទំលាក់តួនាទី និងគំរាមកំហែងប្តឹងទៅតុលាការ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីចាត់វិធានការណ៍មកលើរឿងទាំងនេះបានដោយងាយស្រួល។

នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី និយោជិតនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅ ចំនួន ៤រូប មកជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុល នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកដ្ឋានដោះស្រាយបំណុល។ ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា និយោជិតទាំង ៤រូប គឺត្រូវតែអនុវត្តតាមបទបញ្ជានឹងការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ករណីមិនព្រមធ្វើតាមនឹងមានចំណាត់ការណ៍លើនិយោជិត ដោយផ្អែកតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត និងត្រូវអនុវត្តតាមគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្តល់ជូនសារជាថ្មី។

នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី និយោជិតនៅសាខាខណ្ឌសែនសុខ ចំនួន ៥រូបថែមទៀត មកជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុល។ ដោយឡែក ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត និងត្រូវអនុវត្តតាមគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស ដើម្បីគិតផ្តល់ជូនសារជាថ្មីដូចគ្នា។

ភាគីតំណាងនិយោជិតបានលើកបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ចំពោះវិធានការណ៍នឹងសកម្មភាពរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន គឺធ្វើបាបនិយោជិតជាជនទន់ខ្សោយ ពុំមានអ្វីតាំងនឹងក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្មនឹងទោសវិន័យមកលើនិយោជិតនោះរួមមានដូចជា៖ កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ផ្ទេរការងារ ទំលាក់តួនាទី ដាក់សម្ពាធលើការងារ បង្ខំឱ្យនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសារ អាណាព្យាបាលយកទ្រព្យសម្បត្តិដើម្បីផ្តិតមេដៃលើកិច្ចសន្យាធានា និងចុះកិច្ចសន្យាផ្សេងៗទៀត ដែលបំពាននឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមមាន៖

- ១.ឈ្មោះ រ៉ែន ពុត្រា ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ១,០០២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៧០០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ១,០០២\$ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២.ឈ្មោះ ប្រាក់ ស៊ីណាត ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៦៥២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៣៥០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៦៥២\$ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣.ឈ្មោះ សេម សារ៉ាត ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៦០២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៣០០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៦០២\$ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤.ឈ្មោះ សាំង គឹមស៊ីង ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៤៥២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ១៥០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៤៥២\$ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥.ឈ្មោះ ជន សុវត្តិ ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៦៥២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៣៥០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៦៥២\$ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦.ឈ្មោះ សៀន ស៊ីតារា ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៧០២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៤០០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៧០២\$ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ៧.ឈ្មោះ កែត តុលា ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៣៥៨.០២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៥៦.០២\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៣៥៨.០២\$ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។



៨.ឈ្មោះ ឃឹម ពិសិដ្ឋ ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៣២៩.៧៣៥\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ២៧.៧៣៥\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៣២៩.៧៣៥ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៩.ឈ្មោះ សុខ ជារ៉ា ប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍មុនកាត់សរុបចំនួន ៣៣២\$/មួយខែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចំនួន ៣០\$/មួយខែ លើប្រាក់សរុបចំនួន ៣៣២\$/ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

ដូច្នេះ សុំឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលត្រឡប់មកវិញ ដែលបានកាត់ពីនិយោជិតបម្រើការងារនៅសាខាតាខ្មៅ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ មកដូចគ្នាទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងក្នុងតួនាទីរបស់និយោជិតចាស់។ ដោយឡែក ចំពោះនិយោជិតសាខាសែនសុខ គឺសុំឱ្យនិយោជកបើកសងមកវិញសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលខែតុលាពេញ ដូចគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលខែចាស់។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបាន ពីព្រោះនិយោជិតទាំងនោះមានកំហុសដែលធ្វើឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុន និងត្រូវបានទំលាក់តួនាទី ផ្ទេរការងារ ដោយតម្រូវនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថ្មី ក្នុងមុខងារជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុលតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣- ចំណុចទាមទារទី៤ សូមឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ លើការបំភិតបំភ័យនិយោជិតតាមរយៈការកោះប្រជុំ និងបង្ខិតបង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាសារភាព និងទទួលកំហុស។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖
ភាគីក្រុមហ៊ុនតែងតែកោះហៅនិយោជិតខាងសាខាតាខ្មៅប្រជុំចំនួន ៥លើក និងនិយោជិតសាខាសែនសុខចំនួន ៤លើក និងបានបំភិតបំភ័យរាល់ពេលប្រជុំ ដោយបង្ខំឱ្យផ្តិតមេដៃលើឯកសារទទួលស្គាល់កំហុស និងកិច្ចសន្យាផ្សេងៗទៀត ជាមួយភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន ឬមេធាវី ដើម្បីបង់ប្រាក់សងជំនួសអតិថិជនដែលមិនធ្វើតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានកំណត់។ ករណីនិយោជិតមិនអនុវត្តតាមការចាត់ចែង គឺនិយោជិតនឹងក្រុមគ្រួសារ ឬអាណាព្យាបាលត្រូវរួមគ្នា ទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធទាំងស្រុងចំពោះការចោទប្រកាន់នេះ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានបំភិតបំភ័យនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ គឺគ្រាន់តែហៅមកប្រជុំនឹងតម្រូវឱ្យកាត់ទទួលស្គាល់លើកំហុសរបស់ខ្លួនដែលប្រព្រឹត្តជាក់ស្តែង លើក្រុមហ៊ុនកន្លងមក។ ទង្វើរបស់និយោជិតគឺជាការទំលាក់កំហុស និងបង្ខូចកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤- ចំណុចទាមទារទី៥ សូមឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងទំលាក់តួនាទី ឬផ្ទេរការងារនិយោជិតដោយគ្មានការឯកភាពនឹងសួរនាំពីហេតុផល។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖
ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ទណ្ឌកម្មនឹងទោសវិន័យយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរលើនិយោជិត ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្តូរទីតាំងការងារ ទំលាក់តួនាទី ដកចេញពីគ្រុបការងារ ដោយផ្អាកនឹងបញ្ឈប់ជើងការងារនិយោជិតឱ្យនៅតែស្នាក់ការកណ្តាល និងហាមចេញចូលកន្លែងផ្សេងៗ ក្រៅពីម៉ោងសម្រាកនឹងម៉ោងចេញទៅផ្ទះ។ ក្រោយមកក្រុមហ៊ុនចេញលិខិតឱ្យនិយោជិត ទំលាក់តួនាទីមកជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុល រួមទាំងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិយោជិតដែលជាមូលហេតុមិនអាចស្ម័គ្រចិត្តនឹងទទួលយកបាន ព្រោះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពក្រុមគ្រួសារ និងការចំណាយផ្សេងៗប្រចាំថ្ងៃខែ របស់និយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងចំណុចទាមទារទី២។



ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិសម្រេច ឬផ្តល់ការងារជូន និយោជិតតាមការរៀបចំជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បើករណីនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តខុសទៅនឹងគោលការណ៍ ក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវផ្ទេរការងារ ទំលាក់តួនាទី ឬត្រូវប្រគល់ភារកិច្ចរួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលថ្មីជូន និងមិនត្រូវផ្តល់ជូនដូចពី មុនទៀតនោះទេ។

៥- ចំណុចទាមទារទី៦ ទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវដាក់សម្ពាធលើការងារ គំរាមកំហែង និងទំលាក់ កំហុសឱ្យនិយោជិតឱ្យទទួលខុសត្រូវ។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖

ជាក់ស្តែងនេះ ចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺតែងតែធ្វើទុកបុកម្នេញ និងដាក់បន្ទុក ឬសម្ពាធការងារ ដោយតម្រូវឱ្យនិយោជិតធ្វើយ៉ាងណាសម្រេចតាមបំណង ឬគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុនបានដាក់ចេញ ហើយ តម្រូវឱ្យនិយោជិតគ្រប់គ្នា ត្រូវតែគោរពអនុវត្តតាមដោយខានពុំបាន។ ករណីមិនធ្វើតាម ឬមិនសម្រេច គឺតម្រូវ ទទួលខុសត្រូវខ្លួនឯង លើវិធានការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃជំងឺកូវីដ- ១៩នេះ ក្រុមហ៊ុនមានផែនការថ្មី ដោយតម្រូវឱ្យនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើការកែប្រែ និងចុះទៅពិនិត្យមើល លក្ខខណ្ឌកម្មវិធីណាមួយរបស់អតិថិជនឡើងវិញ។ រាល់ការបំពេញការងាររបស់និយោជិត គឺតែងតែស្នើសុំ យោបល់ពីថ្នាក់លើ ដើម្បីសុំសិទ្ធិសម្រេចនឹងដឹងឮលើរឿងគ្រប់យ៉ាង។ ប៉ុន្តែ នៅពេលមានបញ្ហា ឬកំហុស ថ្នាក់ លើគឺនាំគ្នាគេចវេស និងពុំមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារ រួចទំលាក់គ្រប់រឿងមកថ្នាក់ក្រោម ឱ្យទទួលរងគ្រោះ ជំនួសវិញ។ ដូច្នេះ ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់បន្ទុកលើការងារនិយោជិតបន្តទៀត និងត្រូវមានទំនាក់ទំនង ការងារល្អរវាង ថ្នាក់ក្រោម និងថ្នាក់លើ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវការងាររួមគ្នាដោះស្រាយបញ្ហានោះដោយការសហការ សាមគ្គីគ្នា។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធទាំងស្រុងចំពោះ ការចោទប្រកាន់នេះ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់សម្ពាធលើការងារ គំរាមកំហែង និងទំលាក់កំហុសដូចការចោទ ប្រកាន់របស់និយោជិតនោះទេ គឺគ្រាន់តែឱ្យគាត់ធ្វើការងារតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានកំណត់ និង បំពេញតាមតួនាទីរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ហើយអ្វីដែលនិយោជិតលើកឡើងនោះ ជាចេតនាទំលាក់កំហុសទាំង ស្រុងមកលើក្រុមហ៊ុន។

៦- ចំណុចទាមទារទី៧ ទាមទារនិយោជកមិនត្រូវបិទសិទ្ធិសេរីភាពនិយោជិត ដោយឃាត់ឃាំងមិនឱ្យ ឈប់ពីការងារ។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖

ចំពោះចំណាត់ការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យនិយោជិតធ្វើនោះ គឺវាធ្ងន់ធ្ងរ ហើយបំពានទៅលើសិទ្ធិនឹង ច្បាប់លើការធ្វើទុកបុកម្នេញ និងគំរាមកំហែងមិនឱ្យបុគ្គលិកណាមួយ ឬដាក់ពាក្យលាឈប់ ក្នុងអំឡុងពេល ប្រតិបត្តិគោលការណ៍ថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បើចង់ឈប់ លុះត្រាតែដោះស្រាយជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬកូនបំណុល បង់សងមកក្រុមហ៊ុនគ្រប់អស់សិន ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចចិត្តឱ្យឈប់ ឬមិនឱ្យឈប់។

ដោយសារតែមិនអាចនៅស៊ូទ្រាំនឹងការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនបន្តទៀតនោះទេ រាល់អំពើទុច្ចរិតកើតចេញ ពីការជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក លើការបំពានច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាំងរំលោភបំពានញឹកញាប់លើ កិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជិត ក៏បានសម្រេចជូនដំណឹងលាឈប់ទៅក្រុមហ៊ុនស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនឹង ច្បាប់ការងារ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលយក និងថែមទាំងបង្កជាចេតនាពន្យារពេល និងតម្រូវឱ្យជូនដំណឹង



សារជាថ្មីម្តងហើយម្តងទៀត បើទោះបីជាដល់ការបរិច្ឆេទឈប់ក៏ដោយ។ ក្នុងនោះ រួមមាននិយោជិតផ្សេងៗទៀត គឺ៖

១.ឈ្មោះ RA VANNRY ភេទស្រី គួនាទី ជាអ្នកអនាម័យ ជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ តែមុននឹងបានឈប់នោះ គឺរងនូវសម្ពាធជាច្រើន។ ហើយម្យ៉ាងទៀតក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការពេញនៃខែចុងក្រោយ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនតាមច្បាប់នោះដែរ (ឯកសារជូនភ្ជាប់)។

២.ឈ្មោះ អ៊ឹង ស៊ុនហួរ ភេទប្រុស គួនាទី ជាមន្ត្រីគណនេយ្យ ជូនដំណឹងកាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ និងត្រូវឈប់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា តែក្រុមហ៊ុនថាត្រូវជូនសារថ្មីម្តងទៀត ឬក៏អាចត្រូវឈប់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើការដោះស្រាយរាល់ការងារអស់សិន ទើបអនុញ្ញាតឱ្យឈប់បាន ពុំដូចច្នោះទេមិនឱ្យឈប់ ឡើយ ។

៣.ឈ្មោះ អៀង លីផេង ភេទប្រុស គួនាទី ជាមន្ត្រីគណនេយ្យ ក៏បានជូនដំណឹងកាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ និងត្រូវឈប់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនក៏ដាក់បន្ទុកនិយោជិតគ្រប់គ្នា គឺត្រូវជូន ដំណឹងសារថ្មី បើទោះបីជាដល់ថ្ងៃត្រូវឈប់ ក៏មិនឱ្យឈប់ដែរ ទាល់តែដោះស្រាយរាល់ការងារអស់សិន ទើប អនុញ្ញាតឱ្យឈប់បាន ពុំដូចច្នោះទេមិនឱ្យឈប់ឡើយ។ សម្រាប់ឈ្មោះ អៀង លីផេង ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លោក អាចត្រូវឈប់តាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន គឺនៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ បាន។ ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា បើនិយោជិតណាហ៊ានបំពានតែឈប់ ក្រុមហ៊ុននឹងតាមរករឿង ដេញដោលដល់ទីបញ្ចប់គ្រប់និយោជិតទាំង នោះ។ ជាមួយគ្នានេះ មាននិយោជិត ៥រូបបន្ថែមទៀត ដែលពួកគាត់មានបញ្ហាទាំងអស់នេះដែរ ប៉ុន្តែក្រុមគាត់ ខ្លាចអំណាចរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន ពុំហ៊ានក្រោកឈរ ឬចេញមុខនោះទេ ព្រោះខ្លាចនូវការគំរាមកំហែងរបស់ ក្រុមហ៊ុន។

ករណីដូចបានរាប់រៀបខាងលើនេះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពី ការងារ បើសិនជានិយោជិតជូនដំណឹងលាឈប់ត្រឹមត្រូវហើយតាមច្បាប់កំណត់ មិនត្រូវមានចេតនាអាក្រក់ ឬ យាត់យ៉ាង បំភិតបំភ័យ គំរាមកំហែងនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ ជូនតាមច្បាប់ការងារ ចំពោះករណីក្រុមហ៊ុនបំពានច្បាប់ ឬកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត។ ករណីនេះដែរ ក្រុមហ៊ុននូវមិនទាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយ ជូនឈ្មោះ RAVANNRY រួមទាំងនិយោជិតផ្សេងៗខាងលើ ដែលបានសុំឈប់នោះទេ។ ដូច្នោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ ឈ្នួលផ្អែកតាមច្បាប់ជាធរមាន ជូននិយោជិតដែលបានសុំឈប់ ឬករណីបញ្ចប់នឹងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាម ច្បាប់។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបិទសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ និយោជិតណាម្នាក់នោះទេ គឺសុំត្រឹមពួកគាត់បំពេញកាតព្វកិច្ច និងដោះស្រាយបញ្ហាដែលខ្លួនប្រព្រឹត្តឱ្យរួចរាល់ អស់ និងចប់សព្វគ្រប់ជាមុនសិន ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចនឹងផ្តល់ឱ្យតាមការស្នើសុំ។

៧- ចំណុចទាមទារទី៨ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ជូននិយោជិតតាមច្បាប់ ចំពោះក្រុមហ៊ុនប្រើនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ និងរំលោភបំពានញឹកញាប់លើ“ខ”នៃកិច្ចសន្យាការងារ។

ភាគីតំណាងបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដូចខាងក្រោម៖
ករណីនិយោជិតទទួលរងនូវសម្ពាធនិងអំណាចគាបសង្កត់ពីភាគីក្រុមហ៊ុនតាមរយៈធ្វើទុកបុកម្តេញលើ ការងារ គិតតែចាំចាប់ ឬទំលាក់កំហុស គំរាមកំហែងមិនឱ្យនិយោជិតឈប់ បង្ខំឱ្យទទួលខុសត្រូវលើការងារ ទាំងស្រុង និងបង្កជាចេតនាឱ្យនិយោជិតមានការភ័យខ្លាច រួមទាំងភាពរីករវើងការព្រួយបារម្ភពីក្រុមគ្រួសារ



ឬអាណាព្យាបាល រហូតដល់និយោជិតមិនអាចនូវស្ម័គ្រចិត្តនឹងការងារជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនបន្តទៀត នៅអំពើទុច្ចរិត កើតចេញពីការជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជកបំពានលើច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាំងរំលោភបំពានញឹក ញាប់លើកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងបិទសិទ្ធិសេរីភាព ដោយប្រើនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ រហូតដល់ទ្រាំលែងបាន ទើបសម្រេចចិត្តលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ករណីលើកឡើងខាងលើ វាគឺជា កំហុសធ្ងន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ និងសម្រេចចិត្តឈប់មិន ធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនទៀត និងឈានដល់ការលាឈប់ពីការងារ ករណីកើតចេញពីការជំរុញដោយអំពើអាក្រក់ របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាខ្លួនឯង ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩០ថ្មី និងមាត្រា ៨៣ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូច្នេះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រព្រឹត្តខុសពី ច្បាប់ ជូនដូចខាងក្រោម៖

- ក/ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ។
- ខ/ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន។
- គ/ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩។
- ឃ/ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ក្នុងឆ្នាំ២០២១។
- ង/ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។
- ច/ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់។
- ឆ/ប្រាក់ដែលនិយោជកដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់កន្លងមក រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ មុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។និង

ជ/ ចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីការងារជូនតាមច្បាប់។

ម្យ៉ាងទៀតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន មិនត្រូវជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនធ្វើដាក់និយោជិត និងមិនត្រូវគំរាម ឬប៉ុន ប៉ងយាយី គំរាមកំហែង ឬវិធីផ្សេងៗទៀត ដើម្បីធ្វើបាបនិយោជិតបន្តទៀតនោះទេ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវ បានរំលាយ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះមុខ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល នឹងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះជូននិយោជិតតាមចីវេលាច្បាប់កំណត់ តែបើក្រុមហ៊ុនមិនគោរពកាតព្វកិច្ច ឬមាន ចេតនាគេចវេះ មិនអនុវត្ត គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការខូចខាតនូវផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់និយោជិត យោងតាមច្បាប់ជាធរមាន។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖ ក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញថានិយោជិតបាន ប្រព្រឹត្តនូវកំហុសផ្ទុយពីគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចនេះ សម្រេចផ្ទេរការងារគាត់មកបម្រើការនៅស្នាក់ ការកណ្តាល និងទម្លាក់តួនាទី មកជាមន្ត្រីដោះស្រាយបំណុល និងស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកដ្ឋាន ដោះស្រាយបំណុល ដោយផ្អែកលើកំហុសរបស់គាត់ជាក់ស្តែង ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថ្មីផងដែរ។

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 (អាណត្តិទី ១៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ ៧២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១៣ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១១ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីតំណាងកម្មករ និងយោជិត នៃគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពី ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួច មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និង បានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច លើការ ទាមទារចំនួន ៨ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញ វត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ ៧២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើ សវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៧ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដក ចំណុចវិវាទចំនួន ៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, និងទី៧ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទ



នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ២ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក Cheon Gil Park ជាអគ្គនាយក គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ស្តីពីការប្រគល់សិទ្ធិជូនកញ្ញា ផៃ ចន្តា, លោក ណែម ម៉ានឿន , លោកស្រី គួ ចាន់ដារ៉ា និង លោក ទូច រូន មានសិទ្ធិ ចូលរួមសវនាការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ MOC ៥៣១៨៧៨២៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៣- អនុស្សារណៈ និងលក្ខន្តិកៈ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ភ្ជាប់ជាមួយនឹង លិខិតកែសម្រួលលក្ខន្តិកៈលើប្រការដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ចុះបញ្ជីលេខ ៤៥៩៦ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញ។
- ៥- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក រ៉ែន ពុត្រា។
- ៦- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក ផន សុវត្ថិ។
- ៧- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក ប្រាក់ ស៊ីណាត។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក ស៊ាន គឹមស៊ីង។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក សេម សារ៉ាត់។



- ១០- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក សៀន ស៊ីតារា។
- ១១- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក សុខ ដារ៉ា។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក យឹម ពិសិដ្ឋ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក កែត តុលា។
- ១៤- របាយការណ៍ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ស្តីពីការស៊ើបអង្កេត ចំពោះការទំលាក់កម្ចីដើម្បីទិញដីឡូតី។
- ១៥- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ វ៉ែន ពុទ្រា, ផែន សុវត្ថិ, សេម សារ៉ាត់, ប្រាក់ ស៊ីណាត, ស៊ាង គឹមស៊ីង ស្តីពីការទទួលស្គាល់បញ្ហាដែលកើតមាន។
- ១៦- កំណត់ហេតុ របស់ឈ្មោះ ផែន សុវត្ថិ, សេម សារ៉ាត់, ប្រាក់ ស៊ីណាត, ស៊ាង គឹមស៊ីង ស្តីពីការទទួលស្គាល់បញ្ហាដែលកើតមាន។
- ១៧- កំណត់ហេតុ របស់ឈ្មោះ សៀន ស៊ីតារា, យឹម ពិសិដ្ឋ, កែត តុលា, សុខ ដារ៉ា។
- ១៨- កំណត់ហេតុ របស់ឈ្មោះ ឈន ពិន, សុក ស៊ីថា, យស សុខា, មួង មិត ស្តីពីការជួបសំភាសន៍រវាងសវនករផ្ទៃក្នុងជាមួយអតិថិជន។
- ១៩- លិខិតសារភាព និងទទួលស្គាល់ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ កែត តុលា, សុខ ដារ៉ា, យឹម ពិសិដ្ឋ, សៀន ស៊ីតារា។
- ២០- សេចក្តីសម្រេច លេខ០៩៧ HRD/២០២១ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី។
- ២១- អនុសរណៈ លេខ០៧៦ HRD/២០២១ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី។
- ២២- សារណាការពារចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី ស្តីពីសារណាសង្ខេបវិវាទក្នុងសំណុំរឿង ០៣៣/២១។
- ២៣- គោលនយោបាយប្រតិបត្តិការឥណទាន របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី ចុះខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២៤- សៀវភៅសង្ខេប អំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី។
- ២៥- ឯកសារភាសាបរទេស

៧



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវីម៉ាក គឹមឡុង គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការធ្វើមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៣/២១ របស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិតគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសម្រាប់ សវនាការដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- សៀវភៅសង្ខេប អំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូ ហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី។
- ៤- សេចក្តីសម្រេច លេខ០៩៧ HRD/២០២១ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូ ហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ។
- ៥- អនុសរណៈ លេខ០៧៦ HRD/២០២១ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ស្តីពី ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី។
- ៦- លិខិតស្នើសុំអន្តរាគមន៍ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងចរចា ចុះថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់របស់កម្មករនិយោជិតគ្រឹះស្ថានមីក្រូ ហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយ ដោះស្រាយលើករណីវិវាទការងាររវាងយើងខ្ញុំ និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ៨- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសាកសួរ ព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិត។
- ៩- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ផល សុវត្ថិ។
- ១០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ រ៉ែន ពុទ្រា, ផន សុវត្ថិ, សេម សារ៉ាត់, ប្រាក់ ស៊ីណាត, សាង គឹមស៊ុន។
- ១១- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ប្រាក់ ស៊ីណាត។
- ១២- លិខិតឆ្លើយតប លេខ០២៦/២១.ន.រ.ស ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ម៉ាក គឹមឡុង ជម្រាបជូន មេធាវី ចាំង ស្រីពៅ ស្តីពីការឆ្លើយតបចំពោះលិខិតជូនដំណឹង និងដាស់តឿន ចុះថ្ងៃទី០១ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៣- លិខិតលេខ CSP២១/១០០០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ចាំង ស្រីពៅ ជូនចំពោះ លោក រ៉ែន ពុទ្រា ស្តីពីលិខិតជូនដំណឹង និងដាស់តឿន។



- ១៤- លិខិតកោះហៅ លេខ៣៣/២០២១ លកណ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប៉ុស្តិ៍នគរបាលរដ្ឋបាលភ្នំពេញថ្មី។
- ១៥- កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ឈ្មោះ វ៉ែន ពុត្រា។
- ១៦- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី លោក វ៉ែន ពុត្រា គោរពជូន នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ ស្តីពីការផ្តល់ជូននូវកិច្ចសន្យា និងសេចក្តីបំភ្លឺ។
- ១៧- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ឈ្មោះ ផន សុវត្ថិ , សេម សារ៉ាត់ , ស៊ាង គឹមស៊ីង , ប្រាក់ ស៊ីណាត ជម្រាបជូន ប្រធានប៉ុស្តិ៍ នគរបាលរដ្ឋបាលភ្នំពេញថ្មី ស្តីពីករណីវិវាទរបស់ លោក វ៉ែន ពុត្រា។
- ១៨- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ឈ្មោះ កែត គុលា, សុខ ដារ៉ា, យឹម ពិសិដ្ឋ និង សៀន សីតារា។
- ១៩- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ឈ្មោះ វ៉ែន ពុត្រា, ប្រាក់ ស៊ីណាត, ផន សុវត្ថិ, ស៊ាង គឹមស៊ីង និង សេម សារ៉ាត់។
- ២០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ឈ្មោះ សៀន សីតារា, កែត គុលា, យឹម ពិសិដ្ឋ និង សុខ ដារ៉ា។
- ២១- លិខិតអញ្ជើញ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី ស្តីពី ការស្នើសុំអញ្ជើញអ្នកធានាឈ្មោះ ផន ឡូន, ង៉ែត ណា, យួន ម៉ាឡា, ចេង ហៀក, ប្រាក់ សុខា, ទី ថា, ម៉ម ស៊ាង និង ឈ្មោះ ស៊ឹម ណី។
- ២២- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក វ៉ែន ពុត្រា។
- ២៣- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក ស៊ាន គឹមស៊ីង។
- ២៤- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក ប្រាក់ ស៊ីណាត។
- ២៥- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក សេម សារ៉ាត់។
- ២៦- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក យឹម ពិសិដ្ឋ។
- ២៧- លិខិតលេខ ០៩៤/ ធម្មជ/២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស និងទីផ្សារ ជម្រាបមក លោក យឹម ពិសិដ្ឋ ស្តីពី ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុង ឆ្នាំ២០២១។
- ២៨- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន កីអិលស៊ី និង លោក សៀន សីតារា។



២៩- លិខិតលេខ ០២៤/ ធម្មទណ្ឌ/២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស និងទីផ្សារ ជម្រាបមក លោក សៀន ស៊ីតា ភី ភី ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុង ឆ្នាំ២០២១។

៣០- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រវាង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី និង លោក កែត តុលា។

៣១- ឯកសារទទួលស្គាល់កំហុស។

៣២- រូបថត ថតចម្លងចំនួន១៥សន្លឹក។

៣៣- ឯកសារភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃគ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ ៧២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

១- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ គ្រឹះស្ថានមីក្រូ ហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ ០៨/២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ នាយដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសេវាកម្ម និងមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ២៥៤នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន ភីអិលស៊ី លេខ ៧២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១)។



- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៨/២១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ រួមមាន៖ លោក សៀន ស៊ីតារា និងលោក វ៉ែន ពុត្រា។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់សងប្រាក់ដែលជាង្វាន់របស់និយោជិតសម្រាប់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅសាខា សែនសុខចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង ៥. សេម សារ៉ាត, និងនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. សៀន ស៊ីតារា, ២. កែត តុលា, ៤. សុខ ជារ៉ា, និង៤. យឹម ពិសិដ្ឋ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់អំពីប្រាក់រង្វាន់បុណ្យ ភ្ជុំបិណ្ឌ ដែលមានចំនួន ២៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ដែលធ្វើការនៅសាខាសែនសុខ នោះទេ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ដែលធ្វើនៅសាខា ក្រុងតាខ្មៅ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ដោយយោងតាមតួនាទីថ្មីរបស់ពួកគាត់។
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ខាងលើ ត្រូវបាននិយោជកទម្លាក់តួនាទី ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ក៏ត្រូវបានកាត់បន្ថយទៅតាមតួនាទីថ្មីនោះដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o យោងតាមចំណុច ៤.៤ នៃគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ មុនពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ និងមុនពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត គ្រប់គ្នាដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនលើសពីមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៩នាក់ បានបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន លើសពី មួយឆ្នាំហើយ។
 - o គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០២០ មិនបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌនោះទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស និយោជកអាចបញ្ឈប់តាមច្បាប់បាន ពោលគឺ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាម គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០២០ ដែលនិយោជកបានផ្ញើជូនកម្មករ និយោជិតតាមរយៈអ៊ីម៉ែល។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានបញ្ឈប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ហើយ។



- និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ ស្របតាមប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់របស់ពួកគាត់ ពីព្រោះនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទុយពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - យោងតាមរបាយការណ៍សវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជករកឃើញថាកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុស ដោយពួកគាត់ប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីគោលការណ៍កំណត់របស់គ្រឹះស្ថានដូចជា គាត់បានផ្តល់កម្ចីជូនអតិថិជន ដោយបំប៉ោងតម្លៃទ្រព្យ និងមិនបានកំណត់អត្តសញ្ញាណរបស់អតិថិជនដែលទទួលកម្ចីឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ក៏បានទទួលស្គាល់កំហុសរបស់គាត់រួចហើយ។
 - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតហើយការផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺជាសិទ្ធិសម្រេចរបស់និយោជក។
 - យោងតាមប្រការ ៥.៣.១ នៃគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
 - និយោជកមិនទទួលស្គាល់ឯកសារគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០២០ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ឯកសារនេះមិនមានហត្ថលេខារបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន។ ឯកសារដែលនិយោជកទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការគឺឯកសារគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានហត្ថលេខារបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន។
 - ឯកសារគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបាននិយោជកបន្តប្រើប្រាស់រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ឯកសារនេះត្រូវបាននិយោជកធ្វើការកែសម្រួលទៅលើចំនួនភាគរយ នៃប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន គឺកែសម្រួលពីចំនួន ២៥ភាគរយ ទៅ ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល។ ការកែសម្រួលនេះក៏ត្រូវបានប្រកាសជាសាធារណៈព្រមទាំងមានរបាយការណ៍កែសម្រួលជាចំណាំផងដែរ។
- ក្រោយថ្ងៃសវនាការ និយោជកបានផ្តល់មិនបានផ្តល់ គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាភាសាខ្មែរទេ ប៉ុន្តែបានផ្តល់គោលការណ៍ធនធានមនុស្ស (Human Resource Management Policy) របស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាភាសាអង់គ្លេស និងសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាភាសាខ្មែរទៅវិញ។
- យោងតាមសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដែលភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចំណុច ៤.៤ កំណត់ថា ៖ "៤.៤ ប្រាក់បៀវត្សទី ១៣
 - ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនចូលឆ្នាំខែ
 - ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ
 - បុគ្គលិកដែលឆ្លងផុតរយៈពេលសាកល្បងការងារ និងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ទៅតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលបម្រើការងារ។



ការគណនា៖

$$\text{ប្រាក់បៀវត្សទី១៣} = \frac{\text{ចំនួនប្រាក់បៀវត្ស}}{១២} \times \text{ចំនួនខែដែលបានធ្វើការ} "$$

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងឆ្នាំ ២០២០ ដែលក្នុងនោះកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

អត្ថប្រយោជន៍	២០១៩	២០២០	សម្គាល់
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ	២៥%	៥០%	ដំឡើងបន្ថែម ២៥%
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ	២៥%	៥០%	ដំឡើងបន្ថែម ២៥%

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងត្រឡប់មកវិញ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតដែលបានកាត់កន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផែន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. ស៊ាង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត, ៦. សៀន ស៊ីតារា, ៧. កែត តុលា, ៨. សុខ ដារ៉ា, និង៩. យឹម ពិសិដ្ឋ វិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ខាងលើ ត្រូវបាននិយោជកទម្លាក់តួនាទី និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របទៅតាមតួនាទីថ្មីរបស់ពួកគាត់។
 - o និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ដើម្បីឱ្យស្របតាមតួនាទីថ្មីរបស់ពួកគាត់ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទី ចាស់/១ខែ	ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលបាន កាត់/១ខែ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល
១	វ៉ែន ពុត្រា	១,០០២ ដុល្លារអាមេរិក	៧០០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
២	ប្រាក់ ស៊ីណាត	៦៥២ ដុល្លារអាមេរិក	៣៥០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
៣	សេម សារ៉ាត	៦០២ ដុល្លារអាមេរិក	៣០០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
៤	ស៊ាង គឹមស៊ីង	៤៥២ ដុល្លារអាមេរិក	១៥០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
៥	ផែន សុវត្ថិ	៦៥២ ដុល្លារអាមេរិក	៣៥០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
៦	សៀន ស៊ីតារា	៧០២ ដុល្លារអាមេរិក	៤០០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១
៧	កែត តុលា	៣៥៨.០២ ដុល្លារអាមេរិក	៥៦.០២ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១
៨	យឹម ពិសិដ្ឋ	៣២៩.៧៣ ដុល្លារអាមេរិក	២៧.៧៣ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១
៩	សុខ ដារ៉ា	៣៣២ ដុល្លារអាមេរិក	៣០ ដុល្លារអាមេរិក	ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o យោងតាមមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា និយោជកមិនអាចដាក់ទោសពិន័យ ឬកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o យោងតាមគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០២០ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត ប្រព្រឹត្តខុស គឺតម្រូវឱ្យមានការណែនាំ ឬឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារតែម្តង។
 - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសមែន និយោជកអាចបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ការងាររបស់ពួកគាត់ ស្របតាមកិច្ចសន្យាការងារ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំង នាក់ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីនោះទេ។
 - o ក្នុងករណីនេះ និយោជកចេញលិខិតទម្លាក់តួនាទី និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត តែម្តង ដោយមិនមានការពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុននោះទេ ពោលគឺកម្មករនិយោ- ជិតមិនបានព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកចំពោះការទម្លាក់តួនាទី និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដូចខាងក្រោម ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ពីករណីដែល កម្មករនិយោជិតទាំង នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកបានទម្លាក់តួនាទីការងារ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតស្របតាមកំហុសដូចដែលមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ ៤.១៣ នៃគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨។
 - o យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មានចែងអំពីការទម្លាក់តួនាទីរបស់កម្មករនិយោ- ជិតនេះដែរ។
 - o ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុស ធ្ងន់បានក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ ប៉ុន្តែដោយសារកម្មករនិយោជិតមានការងារទាក់ទងការកម្ចីប្រាក់ ដែលមិនទាន់ដោះស្រាយរួច ទើបនិយោជកសម្រេចទម្លាក់តួនាទីរបស់ពួកគាត់វិញ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃស្ថាប័នដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាសង្ខេបវិវាទ ចំណុច II អង្គច្បាប់ ៖ "ការសម្រេចកាត់ប្រាក់ឈ្នួល មិនមែនកើតចេញ ពី ការសម្រេចដែលគ្មានមូលហេតុនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាជាការសម្រេចដែលកើតចេញ ពីការ ប្រព្រឹត្តកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងសាខា តាខ្មៅ និងសែនសុខ។
 ប្រការ ៤.១៣ នៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស របស់ក្រុមហ៊ុន ចែងថា "ការ ទម្លាក់តួនាទី គឺជាការផ្ទេរពីដំណែងបច្ចុប្បន្ន ទៅដំណែងទាបជាង។ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវផ្លាស់ប្តូរ ប្រាក់ឈ្នួល ដោយផ្អែកតាមកម្រិតនៃដំណែង។ លក្ខខណ្ឌនៃការទម្លាក់ដំណែង មានដូចជា ៖
 - ប្រព្រឹត្តកំហុស
 - អសមត្ថភាព
 - ការរើកែប្រែចរាសម្ព័ន្ធ"។
 - o យោងតាម ប្រការ ២៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ បាន កំណត់ថា ៖



“២៦.១ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុស...ការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកម្រិតនៃ ទោសកំហុសនោះដូចតទៅ៖

- កំហុសស្រាល៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការណែនាំផ្ទាល់មាត់ ឬព្រមានផ្ទាល់មាត់ផ្លូវការ និងមានរក្សាទុកក្នុងសំណុំឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលនៅលើក ទី២ទៀតត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅ លើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។
- កំហុសមធ្យម៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានរក្សា ទុកក្នុងសំណុំឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន។ លើកទី២ទៀត ត្រូវព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ ឈ្នួលមួយរយៈ (មិនលើសពី ៧ថ្ងៃ)។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ នឹងត្រូវ បញ្ឈប់ពីការងារ។
- កំហុសធ្ងន់៖ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

- លិខិតសារភាព និងទទួលស្គាល់ ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ៤ ច្បាប់ ផ្សេងៗគ្នា របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ គឺ១. កែត តុលា ២.សុខ ជាតិ ៣. យឹម ពិសិដ្ឋ និង ៤.សៀន ស៊ីតា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងលិខិតនោះមានតែការទទួល ស្គាល់កំហុស ប៉ុន្តែមិនមានកំណត់ពីការយល់ព្រមឱ្យទម្លាក់តួនាទីនោះទេ។
- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ធ្វើឡើងដោយនិយោជក ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរតួនាទីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ គឺ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្តិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ី ណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត។

- យោងតាមសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដែលភាគី និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចំណុច ៥.៤ កំណត់ថា ៖
 - កំហុសស្រាល៖ ការព្រមានផ្ទាល់មាត់៖កំណត់ត្រា (អំពីការព្រមានផ្ទាល់មាត់) ដែលចេញដោយអ្នក គ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងបញ្ជូនទៅនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សដើម្បីរក្សាទុកជាឯកសារ។
 - កំហុសមធ្យម៖ លិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ លើកទី២
 - កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ៖ បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារភ្លាមៗ និងចាត់វិធានការតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះករណីធ្ងន់ធ្ងរ។
- យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ មានចំនួន ៦ច្បាប់ ផ្សេងៗគ្នា រួមមាន៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២.ស៊ាន គឹមស៊ីង, ៣. ផន សុវត្តិ, ៤. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៥. សេម សារ៉ាត, និង ៦. យឹម ពិសិដ្ឋ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានចំណុចណាមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សៀវភៅ សង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកអាចទម្លាក់តួនាទី និង/ឬកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុង ករណីមានកំហុសនោះទេ។

17



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ ២០២១ ដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់ជូនកម្មករនិយោជិត នៅសាខា សែនសុខចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត, និងនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. សៀន ស៊ីតារា, ២. កែត តុលា, ៤. សុខ ជាវ៉ា, និង៤. យឹម ពិសិដ្ឋ

ការទាមទារចំណុចនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស។ ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារផ្អែកតាមគោលការណ៍ធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តតាមគោលការណ៍ធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៨។ ដោយឡែក នៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ និយោជក មិនបានផ្តល់ គោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ជាភាសាខ្មែរទេ ប៉ុន្តែបានផ្តល់គោលការណ៍ ធនធានមនុស្ស(Human Resource Management Policy) របស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាភាសាអង់គ្លេស និង សៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ជាភាសាខ្មែរ ទៅវិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើគោលការណ៍ធនធានមនុស្សណាមួយដែលត្រូវចាត់ ទុកជាឯកសារគោលដើម្បីពិចារណានៅសំណុំរឿងនេះ?

ប្រការ ២៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់សក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាសាដែលត្រូវប្រើ ក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។...”

យោងតាម ប្រការ ២៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាឯកសារជាភាសាបរទេស ដែលមិនបកប្រែ ឬពន្យល់ដោយភាគីជាភាសាខ្មែរទេ។

ប្រការ ២៥ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់សក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា ៖ “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុង ការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធភាពសំខាន់ និង ទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាព ក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយ លើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង។”

បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិវហ្វីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ុង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង 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-អ៊ីជីនីធី ភូបិល ស្តីតជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមឯកសារភស្តុតាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានឯកសារគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាភាសាខ្មែរ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាបាននោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបង្ហាញភស្តុតាងគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ដែលថាគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាឯកសារគោលដែលកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយហេតុថា ភាគីទាំងពីរសុទ្ធតែបានដាក់សៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាឯកសារគោលដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ធនធានមនុស្សមនុស្សឆ្នាំ២០២០ត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ខាងលើ តាមប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់របស់ពួកគាត់ ឬយ៉ាងណា?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង មានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃឹកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤និង៥)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វិវ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសម្រេចជាឯកភាគ អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើនហើយប្រើពេលវេលាតិច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។



K

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌ គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិនមានច្បាប់ណាមួយកំណត់ឱ្យនិយោជកត្រូវតែបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង ដោយអាចដាក់លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៅលើការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌនេះបាន ដរាបណាការចាត់ចែងនោះ មានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ។

ផ្អែកតាម ចំណុច ៤.៤ នៃសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ "ប្រាក់បៀវត្សទី ១៣

- ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនចូលឆ្នាំខ្មែរ
- ៥០% (ហាសិបភាគរយ) មុនបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ
- បុគ្គលិកដែលឆ្លងផុតរយៈពេលសាកល្បងការងារ នឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ទៅតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលបម្រើការងារ។

ការគណនា៖

$$\text{ប្រាក់បៀវត្សទី១៣} = \frac{\text{ចំនួនប្រាក់បៀវត្ស}}{១២} \times \text{ចំនួនខែដែលបានធ្វើការ}"$$

យោងតាមចំណុច ៤.៤ នៃសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញ មានគោលការណ៍ណាមួយនៃសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដែលកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការកាត់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនោះ ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា និយោជកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌជូនកម្មករនិយោជិត អាស្រ័យតាមលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតស្របតាមប្រការ ៥.៣.១ នៃគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ គឺជាការអះអាងដែលមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ក្នុងការគាំទ្រនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌជូនកម្មករនិយោជិតដូចមានចំណុច ៤.៤ នៃសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ ចំនួន ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ទទួលបានក្នុងតួនាទីថ្មី។ រីឯកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ដែលធ្វើការនៅសាខាសែនសុខ មិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌនោះទេ ដោយនិយោជកលើកឡើងថា ពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស។ (សូមមើលបន្ថែមលើហេតុផលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងក្រោម)

យោងតាមហេតុផលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងក្រោម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបានទម្លាក់តួនាទី និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ វិញរួមទាំង ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្នំបិណ្ឌដែលមានចំនួន ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចខាងក្រោម ៖



- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួន ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាសែនសុខចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យមិនបានគ្រប់ចំនួនស្របតាមតួនាទីចាស់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. សៀន ស៊ីតារា, ២. កែត តុលា, ៤. សុខ ដារ៉ា, និង៤. យឹម ពិសិដ្ឋ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត, ៦. សៀន ស៊ីតារា, ៧. កែត តុលា, ៨. សុខ ដារ៉ា, និង៩. យឹម ពិសិដ្ឋ វិញ

ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ ទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់ពួកគាត់វិញដោយមូលហេតុនិយោជកបានទម្លាក់តួនាទីរបស់ពួកគាត់មិនត្រឹមត្រូវ។ និយោជកទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ៩នាក់នេះមែន ហើយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមតួនាទីថ្មីជូនពួកគាត់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចនេះដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស...។”

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០៩/០៧-យីង ឡែន ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៣៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ផ្អែកលើមាត្រា២៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក អាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែ សមាមាត្រ ស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។” (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៤-ស្នូតវិវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី០២, លេខ ០៨/០៥-វិនណី ណែនាំ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩០/០៧-ជីឌីអឹម, លេខ១ ៥៦/១១-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ០២៨/១៤-ណាហ្គារីលដ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង ៣, លេខ ១២១/១៥-វ៉យ៉ាល់ ក្រានប៊ិក អ៊ិនធើណេសិនណាល អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ លេខ ០០៥/២០ - អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប)

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨/០៤-សណ្ឋាគារអ៊ិនធើខនធើណេនស៊ីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បកស្រាយថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិធានវិន័យដែលនិយោជកកំណត់ ដាក់ចំពោះកម្មករ ឈ្មោះ ហាក់ វី នៅក្នុងករណីនេះ គឺមិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ដូចនេះការដាក់វិន័យ ដោយទំលាក់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់លោក ហាក់ វី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ដដែល ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារចំនួន ៣ខែ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៨/១២-ហ្វីស អិនដាស់ស្ត្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ថា ៖ “និយោជកមានសិទ្ធិតម្លើង ឬទំលាក់តំណែងកម្មករ និយោជិតណាម្នាក់បាន ប៉ុន្តែ ទង្វើនេះត្រូវផ្អែកលើមូលដ្ឋានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ...។”



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពោលគឺ និយោជកមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលធ្វើខុស ប៉ុន្តែទោសវិន័យនោះត្រូវតែសមាមាត្រនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត និងត្រូវធ្វើឡើងស្របទៅតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ការទម្លាក់តួនាទី និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របទៅតាមតួនាទីថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ផ្អែកតាមចំណុច ៤.១៣ នៃគោលការណ៍ធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៨ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ខាងលើ និយោជកមិនបង្ហាញភស្តុតាងគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ដែលថាគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨ ជាឯកសារគោលដែលកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះឡើយ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាឯកសារគោលដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះហើយគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៨មិនអាចយកមកអនុវត្តក្នុងករណីនេះទេ។

ជាមួយគ្នានេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មិនមានបទញ្ញត្តិណាមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ និងសៀវភៅសង្ខេបអំពីគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស ចុះខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ចែងអំពីការទម្លាក់តួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានកំហុសបាននោះទេ។ ឯកសារទាំងពីរនេះមានកំណត់តែអំពីកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម និងកំហុសធ្ងន់ ព្រមទាំងទោសវិន័យចំពោះកំហុសនីមួយៗដែលក្នុងនោះការបញ្ឈប់ពីការងារក៏ជាប្រភេទមួយនៃទោសវិន័យផងដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់មែន និយោជកគួរតែ ដាក់ទោសវិន័យពួកគេដោយអនុលោមតាមទៅ បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ចសន្យាការងារ។ ហេតុនេះហើយ ការទម្លាក់តួនាទី និងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ក្នុងករណីនេះ មិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៩ នាក់ បានទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលពួកគាត់ វិញដោយសារការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីកន្លងមកហើយ និយោជកក៏បានទទួលស្គាល់ថាបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ គឺកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ១. សៀន ស៊ីតាវា, ២. កែត តុលា, និង៣. យឹម ពិសិដ្ឋ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្ថិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. សាំង គឹមស៊ីង, និង៥. សេម សារ៉ាត, និង ៦. សុខ ដារ៉ា ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា ៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និង អំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈ ត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

- ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត...
- ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាប់នូវប្រាក់ដែលបង់...



យ. បញ្ហាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក..." ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៦/២០ - ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ "យោងតាមប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យ និយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់។" (សូមមើល បន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/១១-ជិន អ៊ិង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០២/១២-តេ យុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ១៦៣/១៤ - ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)១០៧/១៩ - លីដា នីតធីង)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្តិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. ស៊ាង គឹមស៊ុង, និង៥. សេម សារ៉ាត, ៦. សៀន ស៊ីតារា, ៧. កែត តុលា, ៨. សុខ ដារ៉ា, និង ៩. យឹម ពិសិដ្ឋ វិញ។

យោងតាមការបង្ហាញកសួតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួន ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ ឈ្នួលក្នុងតួនាទីចាស់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាសែនសុខចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្តិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. ស៊ាង គឹមស៊ុង, និង៥. សេម សារ៉ាត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យមិនបានគ្រប់ ចំនួនស្របតាមតួនាទីចាស់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសាខាក្រុងតាខ្មៅចំនួន ៤នាក់ មាន ឈ្មោះ ៖ ១. សៀន ស៊ីតារា, ២. កែត តុលា, ៤. សុខ ដារ៉ា, និង៤. យឹម ពិសិដ្ឋ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. វ៉ែន ពុត្រា, ២. ផន សុវត្តិ, ៣. ប្រាក់ ស៊ីណាត, ៤. ស៊ាង គឹមស៊ុង, និង៥. សេម សារ៉ាត, ៦. សៀន ស៊ីតារា, ៧. កែត តុលា, ៨. សុខ ដារ៉ា, និង៩. យឹម ពិសិដ្ឋ វិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វិរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ធីន្ទ្រ**

ហត្ថលេខា ៖ 
