

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបិទសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចូលរួមសកម្មភាព និងចូលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជានោះទេ។

២- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវហៅកម្មករនិយោជិតប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនោះទេ ព្រោះពួកគាត់មានពេលវេលាខ្លីណាស់ សម្រាប់សម្រាកហូបបាយ។

៣- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមានច្បាប់ពិសេស សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ពិសេសនេះជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល បូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសង់លើប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករដែលដាក់ច្បាប់សម្រាក ដើម្បីមើលថែប្រពន្ធសម្រាលកូន។

៤- ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ឬបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី និងគិតទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ នៃកិច្ចសន្យាតាមផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាបញ្ឈប់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីព ជូនទៅក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព និងមិនត្រូវហៅកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពទាំងនោះមកសួរនាំជុំវិញរឿងកាត់ប្រាក់ភាគទានទេ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលឡើងមកដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុននៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកន្លងមក និងកុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល បូកទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗទៀតនៅពេលឡើងទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនៅថ្ងៃខាងមុខជាបន្តបន្ទាប់ទៀត។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅជិតក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតពិបាកដើរមកទិញខាងក្រៅឆ្ងាយណាស់ ខាតពេលវេលាគាត់ច្រើនទៀត។

៨- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវប្រជុំកម្មករតាមក្រុមរាល់ថ្ងៃ ហើយឱ្យកម្មករឈរឱ្យត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយដូចអ្នកទោសនោះទេ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន ឬឈឺ បានមកសម្រាកនៅក្នុងបន្ទប់ត្រឹមត្រូវ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកអវត្តមានដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុអ្វីទាំងអស់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះកាត់ទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៨៤៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអផលកូនណ្ណ ការងារចំនួន ២២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ .ក លេខ ៨៤៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ មាន ចំណុចទាមទារចំនួន ១៣ចំណុច នៅក្នុងពាក្យ បណ្តឹងនេះ ត្រូវបានដោះស្រាយ និងព្រមព្រៀងសះជានឹងគ្នាហើយ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកនៅតែពុំព្រម អនុវត្ត តាមការព្រមព្រៀង។ ហេតុនេះ អ្នកផ្សះផ្សារបានពិនិត្យអំពីចំណាត់ការលើចំណុចសះជានេះ ដោយ ប្រើ ប្រាស់យន្តការអធិការកិច្ចការងារ។ ដូចនេះ ចំណុចទាមទារដែលត្រូវយកមកផ្សះផ្សារតាមនីតិវិធីច្បាប់មានចំនួន ៩ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៨៤៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

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



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត។ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី៣, ចំណុចវិវាទទី៤, និងចំណុចវិវាទទី៩។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៥ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ចំណុចវិវាទទី៦, ចំណុចវិវាទទី៧, និងចំណុចវិវាទទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសុក្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក XIAO SHAOHENG ជានាយកក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ជាំង យ៉ុងយ៉ាន់ ជាជំនួយការរដ្ឋបាល ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-២៤៥៧៥៤៩៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា)ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ០០០៤៧៤៤៤ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក ចុះបញ្ជីលេខ ០៥៣/២០ ខ.ច.ត.ស.ព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ជីវៈ។



៦- សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់ ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក។

៧- ឯកសារជារូបថត ចំនួន ៨សន្លឹក។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៦៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីព ការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញ លេខ ១០៨៣ ក.ប/អ.ក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៤- លិខិតអញ្ជើញ លេខ ១៦១០ ក.ប/អ.ក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

៦- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីកម្មករនិយោជិតពីររូប ដែលបានដាក់ច្បាប់ពិសេសទៅ មើលថែប្រពន្ធកូន។

៧- ឯកសារជារូបថត ចំនួន ៦សន្លឹក។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ(ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៨៤៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៨/២១ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតលេខ ២៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក



លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៨៤៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៨/២១ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. លោក ចិន សំណាង, ២. លោក ស៊ិន ចំរុំង, និង៣. លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៦៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលក្នុងនោះរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដូចជា ១. លោក ចិន សំណាង ជាប្រធាន, ២. លោក នូច សុភា ជាអនុប្រធាន, និង ៣. លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ជាលេខាធិការវិនី។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវហៅកម្មករនិយោជិត ប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនោះទេ ព្រោះពួកគាត់មានពេលវេលាខ្លីណាស់សម្រាប់សម្រាកហូបបាយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការដោយមកប្រជុំក្នុងម៉ោងការងារវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖ ៤



- និយោជកកោះប្រជុំដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរតម្រង់ជួរមុនម៉ោងធ្វើការជារៀងរាល់ព្រឹក ដោយមានរយៈពេល ១៥នាទី មុនម៉ោងធ្វើការ។
- និយោជកក៏មានការប្រជុំដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរតម្រង់ជួរមុនម៉ោងចូលធ្វើការពេលថ្ងៃ ត្រង់ផងដែរ។ ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតត្រូវចូលធ្វើការបន្ទាប់ពីសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់នៅម៉ោង ១២ និង ៣០នាទី ប៉ុន្តែនិយោជកកោះប្រជុំដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរតម្រង់ជួរនៅមុន ម៉ោងធ្វើការនៅម៉ោង ១២ និង១០នាទី ឬម៉ោង ១២ និង១៥នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតមកប្រជុំឱ្យបានមុនពេលធ្វើការ ដើម្បីមកឈរតម្រង់ជួរប្រជុំ ហើយប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងយឺតពេល និយោជកនឹងដាក់ពិន័យកម្មករនិយោជិតដោយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើលំហាត់ប្រាណ (អាហ្វង់) ឬស្តីបន្ទោសជាដើម។
 - ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលត្រូវជាប្អូនរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាននិយោជកឱ្យធ្វើលំហាត់ប្រាណ (អាហ្វង់) ហើយប្រធានចិនគ្រប់គ្រងខ្សែផលិតកម្ម បានទាមទារកាត់របស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ និងធ្វើលិខិតព្រមាន នៅពេលដែលគាត់មកប្រជុំ មិនទាន់។
 - ចំពោះការប្រជុំនៅពេលថ្ងៃត្រង់ កម្មករនិយោជិតមិនមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បរិភោគ បាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ការប្រជុំមុនម៉ោងនេះ គឺដើម្បីចាត់ចែងការងារ និងរក្សាសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ នោះពួកគាត់នឹងស្តេចមេដៃចូលធ្វើការ យឺតពេល។
 - និយោជកមិនដែលដាក់ពិន័យដល់កម្មករនិយោជិតដូចជា ការធ្វើលំហាត់ប្រាណ(អាហ្វង់) នោះទេ។ ប្រសិនបើមានករណីនេះមែន សូមឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាង នោះរដ្ឋបាល នឹងយកចំណុចនេះទៅជម្រាបជូននាយកក្រុមហ៊ុន។
 - និយោជកនៅតែមានជំហររក្សាការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការដដែល ប៉ុន្តែនិយោជកនឹងធ្វើការកែប្រែ រយៈពេលប្រជុំពី ១៥នាទី មក ៥ ឬ ១០នាទី វិញ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.គី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលរកឃើញ ប្រការ ៤ ដែលកំណត់ថា ៖ **ពេលម៉ោងធ្វើការ ការធ្វើការថែមម៉ោង និងការឈប់ សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល**

១. ពេលម៉ោងធ្វើការ

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានកំណត់ឱ្យអនុវត្តពេលវេលាធ្វើការ ០៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ពេលវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃចែកចេញជាពីរពេលគឺ ៖

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃ សុក្រ

- ពេលព្រឹកម៉ោង ៧ : ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១ : ០០ នាទី
- ពេលរសៀលពីម៉ោង ១២ : ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៦ : ៣០ នាទី



ថ្ងៃសៅរ៍

- ពេលព្រឹកម៉ោង ៧ : ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១ : ០០ នាទី
- ពេលរសៀលពីម៉ោង ១២ : ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៦ : ៣០ នាទី។...

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលឡើងមកដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុននៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកន្លងមក និងកុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល បូកទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗទៀត នៅពេលឡើងទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនៅថ្ងៃខាងមុខជាបន្តបន្ទាប់ទៀត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅពេលឡើងទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនៅថ្ងៃអនាគត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជក គឺមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ ហើយការចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារនេះ គឺដូចជាការធ្វើការធម្មតាផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយហេតុថា និយោជកមិនបានដឹងទេថា កម្មករនិយោជិតណាខ្លះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលអ្នកបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។ បើសិនកម្មករនិយោជិតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា មានភស្តុតាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមពិតប្រាកដ នោះនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៨៣ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលអញ្ជើញកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. ចិន សំណាង, ២. ទី វ៉ែង, ៣. ឆែម លីម ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
 - o លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១៦១០ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលអញ្ជើញកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ គឺ ១. ចិន សំណាង, ២. ស៊ុន យ៉ាង, ៣. ទូច សុភាព និង ៤. ស៊ុន ចំរ៉ុង ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
 - o លិខិតអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលអញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ័រ (ខេមបូឌា) ចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅជិតក្រុមហ៊ុន ដូចពីមុន ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតពិបាកដើរមកទិញខាងក្រៅឆ្ងាយណាស់ ខាតពេលវេលា គាត់ច្រើនទៀត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណ ក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតពិបាកដើរទៅទិញអាហារ ដោយសារតែអ្នកលក់អាហារនៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o ការរៀបចំអ្នកលក់អាហារឱ្យនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនបង្កើតឱ្យមានសំរាមជុំវិញក្រុមហ៊ុន ដែល ជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត និងអ្នកជុំវិញ ហើយមិនស្របតាមច្បាប់ សវនកម្ម (អូឌីត) របស់ភ្ញៀវ។
 - o បង្កឱ្យមានការកកស្ទះផ្លូវនៅពេលចេញចូលក្រុមហ៊ុន ហើយមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន បានប្រើប្រាស់ម៉ោងការងារទៅទិញចំណីអាហារ។
 - o នៅខ្លោងទ្វារចូលក្រុមហ៊ុន គឺមានអ្នកលក់អាហារ ដែលកម្មករនិយោជិតចំណាយពេលដើរត្រឹម តែ ២ ឬ៣នាទី ប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីទៅទិញអាហារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ជារូបថតបង្ហាញពី ទិដ្ឋភាពកម្មករនិយោជិតទិញអាហារ ដោយបានបញ្ជាក់នៅលើរូបថតថា ការមកទិញអាហារនេះមាន ចំ ងាយ ២៥០ម៉ែត្រ ពីក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមរាល់ថ្ងៃ ហើយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយដូចអ្នកទោសនោះទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមជារៀង រាល់ថ្ងៃ និងឈប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកធ្វើការប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមរាល់ថ្ងៃ ក្នុងមួយថ្ងៃ ពីរដង ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការប្រជុំដោយដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ គឺជាកាយវិការដូចជាអ្នកទោស។
 - o កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមួយចំនួនមានការខ្មាសរៀននៅពេលដែលឈរដាក់ដៃទាំងពីរមក ក្រោយ ហើយឱ្យពឹងទ្រូងទៅមុខ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ថ្ងៃមិនអាចលុបបំបាត់បានទេ ពីព្រោះថា ការប្រជុំនេះធ្វើ ឡើងដើម្បីសង្ខេបលទ្ធផលការងារដែលបានធ្វើ និងបែងចែកការងារសម្រាប់ថ្ងៃថ្មីនេះ។
 - o កាយវិការដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ គឺធ្វើឡើងដើម្បីពង្រឹងស្មារតីកម្មករនិយោជិតមុនពេលចាប់ ផ្តើមធ្វើការ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។



- ការប្រជុំនេះមិនមែនធ្វើសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតនោះទេ សូម្បីតែខាងរដ្ឋបាលក៏ធ្វើដូចគ្នា ហើយកម្មករនិយោជិតជាជនជាតិចិនមានការអនុវត្តការឈរតម្រង់ជួរនេះ គឺដឹងរឿងជាងកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ដោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងឱ្យធ្វើលំហាត់ប្រាណ។
- និយោជកមិនបានដាក់ពិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមកប្រជុំនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាងដែលជារូបថតទាក់ទងនឹងសកម្មភាពប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ តាមរយៈរូបថតនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកសុទ្ធតែឈរជាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ ក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំទាំងអស់គ្នា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ ដោយមកប្រជុំក្នុងម៉ោងការងារវិញ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកតែងរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំមុនម៉ោងការងាររយៈពេលពី ១៥ ទៅ ២០នាទី ពីរដង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺនៅពេលព្រឹក និងពេលថ្ងៃត្រង់។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការប្រជុំនេះធ្វើឡើង គឺដើម្បីចាត់ចែងការងារ និងរក្សាសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និង៥, លេខ ៣៣/១៣ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៨៨/១៤-ភ្នំហាវ៉ា ខេមបូឌា ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣៦/១៥-ភ្នំហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៩១/១៦-អឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយក្នុងនោះនិយោជកក៏មានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ប៉ុន្តែការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេលពី ១៥ ទៅ ២០នាទី ពីរដង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺនៅពេលព្រឹក និងពេលថ្ងៃត្រង់ ស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផលដែរ ឬទេ?



មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះ មានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ចិរវេលាធ្វើការពេញ លេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយ អាទិត្យឡើយ" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើថា ៖ "ចិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រូវលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ។ ហេតុនេះ កាលណានិយោជកបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់មួយសប្តាហ៍រួច ហើយ ហើយបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងការងារធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៤- ខេមបូឌា អិវីជេត មែនីជ្ជីមែន ស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារលើសពីចិរវេលាដែលកំណត់ ក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតចិរវេលាធ្វើការដែលលើសនេះ ជាការ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការអនុវត្តដែលផ្ទុយពីខ្លឹមសាររបស់មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺត្រូវចាត់ទុកថាមិន ស្របច្បាប់។

មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃ ទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅកាត់ថា "មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ") ចែងថា ៖ "ក្នុង ករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេល បន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេល យប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រា តម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។"។

យោងតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងនិយោជកអាចរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារ បន្ថែមម៉ោងលើសពីចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា។

លើសពីនេះ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចិរវេលាធ្វើការ ធម្មតា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ សម្បទា បានចែងថា ៖ "ការរៀបចំការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬ នាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងឡើយ។"។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ អិលជីឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "តាមរយៈខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យឃើញថាមាន ការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងនិយោជកអាចស្នើសុំទៅកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេចថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ក្នុងករណីដែលកម្មករ



និយោជិតសម្រេចថា មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬក៏ ដាក់វិធានការវិន័យណាមួយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ”។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៨/០៧-ចា ឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវិក តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៨៦/១១-វិទ្យាយអេបិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៨, និង លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូក្រីស ហ្វូតរៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ទោះបីជានិយោជកមានសិទ្ធិកំណត់នូវការប្រជុំក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ដោយសារការប្រជុំនេះធ្វើឡើងនៅក្រៅម៉ោងការងារ ដូច្នោះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តទៅចូលរួមការ ប្រជុំ នោះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការក្រៅម៉ោងការងារ។ សរុបមកកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបាននូវ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារក្រៅម៉ោងនេះ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៊ី.ហ្សិត ហ្វីនីយ៉ា (ខេមបូឌា) ឯ.ក ប្រការ ៤ ចំណុច ១ ដែលបានកំណត់អំពីពេលវេលាធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានកំណត់ឱ្យអនុវត្តពេលវេលាធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយ សប្តាហ៍ និងចូលធ្វើការពេលព្រឹក ចាប់ពីម៉ោង ៧ : ០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១ : ០០នាទី និងពេលសៀល ចាប់ពី ម៉ោង ១២ : ៣០នាទី ដល់ម៉ោង ១៦ : ៣០នាទី។

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹកមុន ១៥នាទី និងពេលថ្ងៃត្រង់មុនម៉ោង ១៥នាទី គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ តាមការ កំណត់ដោយមាត្រា ១៣៧ ខាងលើ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រការ ៤ ចំណុច ១។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រជុំរាល់ថ្ងៃរយៈពេល ១៥នាទី នៅពេលព្រឹក និងថ្ងៃត្រង់មុនម៉ោងធ្វើការ មិនមែនជាកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា ដែលមិនអាចធ្វើបាននៅក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ ហើយការប្រជុំមុនម៉ោង នេះ គឺដើម្បីសង្ខេបលទ្ធផលការងារ និងបែងចែកការងារដល់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចធ្វើបាននៅក្នុងម៉ោង ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា និយោជកបានទូទាត់ ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ហើយករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានស្ម័គ្រចិត្តមកប្រជុំ មុនម៉ោងធ្វើការនេះទេ។ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ឱ្យកម្ម ករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ គឺមិនស្របតាមមាត្រា ១៣៧, ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាស លេខ ៨០ ខាងលើ នោះទេ។

ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ក្នុងការ ប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ។



ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅពេលឡើងទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនៅថ្ងៃអនាគត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

ក. សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំ ដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលបានពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦។" ។

ប្រការ ២០ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចែងថា ៖ "ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទ ដូចជា កូដិកម្ម ឬឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ...។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម"។

ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ បានចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវគេតម្រូវឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជម្រះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិត នោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនឱ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ២០ និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកដែលជាតំណាងក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទត្រូវតែមកចូលរួមប្រជុំគ្រប់ពេល តាមការកោះអញ្ជើញត្រឹមត្រូវរបស់អ្នកផ្សះផ្សា និង/ឬអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំចុះថា ឬសវនាការនេះ អ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៥/១០-ភាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ០៩១/១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដី ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០១៧/១៦-ជី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ែនដាស្រ្តី (២) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៣/១៦-យូឌីអេស ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២១៩/១៦-យូ.ឌី.អេស ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយ



ស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យោងតាមលិខិត
ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ
៦៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ក្នុងនោះរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣ នាក់ គឺ ១.
លោក ចិន សំណាង ជាប្រធាន, ២. លោក នូច សុភា ជាអនុប្រធាន, និង ៣. លោកស្រី ស៊ុន យ៉ាង ជាលេខា-
ធិការនីមួយៗ ដោយសារតែការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់
ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចនេះសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង, នូ សុភា, និង ស៊ុន
យ៉ាង ដែល មានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្អែកតាមលិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៨៣ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០២១ បានអញ្ជើញកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ដោយក្នុងនោះមានឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពតែម្នាក់
ប៉ុណ្ណោះគឺ ចិន សំណាង ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០២១។ បន្ថែមលើនេះទៀត លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១៦១០ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃ
ទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ បានអញ្ជើញកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ដែលក្នុងនោះមានឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព
២នាក់ គឺ ចិន សំណាង និង ស៊ុន យ៉ាង ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី
២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានជំទាស់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលទទួលបានការ
អញ្ជើញចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានអវត្តមាននៅពេលផ្សះផ្សានោះទេ។ ជាមួយគ្នា
នេះ និយោជកក៏មិនបានបដិសេធថា មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ សហ
ជីពខាងលើដែលបានចូលរួមការផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះដែរ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ និយោជកមានកាព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង
អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ
ជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមមាន ៖ កម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង
ដែលបានចូលរួម នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងកម្មករនិយោជិត ស៊ុន
យ៉ាង ដែលបានចូលរួមនៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

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

- ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត...
- ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាប់នូវប្រាក់ដែលបង់...
- ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់
ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក..." ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៦/២០-ឈូនវៃ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលសម្រេចថា ៖ "យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន
សិទ្ធិបញ្ជាឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន



៤នាក់ ត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់។” (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/១១-ជិន អ៊ិង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០២/១២-តេ យុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ិន ឆាង ស៊ីង ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) និងលេខ ១០៧/១៩-លីដា នីតជីង)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោម ៖

- កម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង ដែលបានចូលរួមនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- កម្មករនិយោជិត ស៊ិន យ៉ាង ដែលបានចូលរួមនៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

ខ. បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅពេលឡើងទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនាពេលអនាគត ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅពេលទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនាពេលអនាគត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ផ្ដោតទៅលើបញ្ហាការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយវិវាទដែលអាចនឹងកើតមាននៅពេលអនាគត ដែលជាក់ស្តែង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំទាន់អាចកំណត់ថានឹងមានវិវាទដូចការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតកើតឡើង ឬយ៉ាងណានោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានរក្សាជំហរថា និយោជកនឹងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីសមាសភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលទៅចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគតនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤១/០៨-ប៊ូមថេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/០៩-ដីដាប់បែលយូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៩-ស៊ូតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤២/ ១០-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤)

បន្ថែមពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាការទាមទារដែលមានកម្មវត្ថុជាវិវាទអនាគត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុងដូតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៥៨/០៧-០៨ ស្តារ ស្តុតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៥៥/១៣-កាតាតិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់កើតមាននោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅពេលទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនាពេលអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណ

ក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយនៃមាត្រា ២ នេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការរៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុញ្ញាតឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅខាងក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា អ្នកលក់អាហារនៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតពិបាកក្នុងការដើរទៅទិញម្ហូបអាហារ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានអះអាងថា អ្នកលក់អាហារនៅខ្លោងទ្វារចូលក្រុមហ៊ុន ដែលកម្មករនិយោជិតដើរត្រឹមតែ ២ ឬ៣នាទី ប៉ុណ្ណោះ នឹងទៅដល់កន្លែងលក់អាហារនោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជាប្រចល បង្ហាញពីទិដ្ឋភាពមានអ្នកលក់អាហារ ដោយបានបញ្ជាក់នៅលើរូបថតថា ការមកទិញអាហារនេះមានចំងាយ ២៥០ម៉ែត្រ ពីក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត ហ្វីនីយរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំងាយដែលកម្មករនិយោជិតលើកឡើង គឺមិនគួររាប់ជាចំងាយដែលឆ្ងាយនោះទេ ហើយក៏មិនមែនជាឧបសគ្គចំបងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៅទិញអាហារផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រៅពីអំណះអំណាងទាក់ទងនឹងចំងាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានផ្តល់នូវមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់លាស់ណាមួយ ក្នុងការគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនត្រង់ចំណុចនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការចាត់ចែងរបស់និយោជកមិនឱ្យមានអ្នកលក់បាយលក់នៅខាងក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន គឺជាការចាត់ចែងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន។



ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមជារៀងរាល់ថ្ងៃ និងឈប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយពេលប្រជុំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមជារៀងរាល់ថ្ងៃ

តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតតាមក្រុម ជារៀងរាល់ថ្ងៃដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយនៃមាត្រា ២ នេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើនេះ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈទូលាយ ដោយមិនបានកំណត់ថា ការប្រជុំតាមក្រុមជារៀងរាល់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នេះ ជាការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជករក្សាជំហរមិនលុបបំបាត់ការប្រជុំជារៀងរាល់ថ្ងៃនេះទេ ពីព្រោះថា ការប្រជុំនេះធ្វើឡើងដើម្បីសង្ខេបលទ្ធផលការងារដែលបានធ្វើ និងបែងចែកការងារសម្រាប់ថ្ងៃថ្មី។

ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដោយបែងចែកជា ២ គឺការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការ។

ទាក់ទងនឹងការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះការប្រជុំនេះជាផ្នែកមួយនៃការងារដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញជូននិយោជកនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ប៉ុន្តែការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការនេះ ក៏ត្រូវឡើងឱ្យស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផលផងដែរ ពោលគឺមិនបំពានច្បាប់ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកយកអង្គហេតុពាក់ព័ន្ធ ក៏ដូចជាអំណះអំណាងគាំទ្រដែលបញ្ជាក់ថា មានការប្រជុំណាមួយក្នុងម៉ោងធ្វើការបានធ្វើឡើងមិនស្របច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្មតបានថា និយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការដោយបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

ទាក់ទងនឹងការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការ សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការប្រជុំកម្មករនិយោជិតមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការ។ ដោយហេតុថា ការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ហេតុនេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការនេះ អាចអនុវត្តបាន លុះត្រាតែការប្រជុំនេះធ្វើឡើងដើម្បីធ្វើកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាណាមួយដែលមិនអាចធ្វើបាននៅក្នុងម៉ោងការងារ ហើយនិយោជកត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត និងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងរៀបចំការប្រជុំក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនត្រូវធ្វើ



ឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ចំពោះការប្រជុំមុន/ក្រោយម៉ោងធ្វើការ និងនិយោជកត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំតាមក្រុមជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

ខ. ឈប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន និងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយពេលប្រជុំ

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយនៃមាត្រា ២ នេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ដោយនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលរួមប្រជុំ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់និយោជកនៅក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍ណែនាំនោះត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការប្រជុំដោយដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ គឺជាកាយវិការដូចជាអ្នកទោស ហើយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមួយចំនួនមានការខ្មាសរៀននៅពេលដែលឈរដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ ហើយឱ្យពឹងទ្រូងទៅមុខ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកអះអាងថា កាយវិការដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ គឺធ្វើឡើងដើម្បីពង្រឹងស្មារតីកម្មករនិយោជិតមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។

យោងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ក្រៅពីអំណះអំណាងខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនបានលើកយកនូវភស្តុតាង ឬមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់លាស់ណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន និងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយពេលប្រជុំជាការប៉ះពាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន និងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយពេលប្រជុំ គឺជាផ្នែកមួយនៃការធ្វើលំហាត់ប្រាណដែលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តតាម ហើយការធ្វើលំហាត់ប្រាណនេះ ពុំមានការបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់សិទ្ធិ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នក្នុងការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ។



ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលបានចូលរួមដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយភាគីនិយោជកនៅក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោម ៖
 - កម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង ដែលបានចូលរួមនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃ ទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១
 - កម្មករនិយោជិត ស៊ុន យ៉ាង ដែលបានចូលរួមនៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅពេលទៅប្រជុំ ឬដោះស្រាយនាពេលអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកលក់បាយនៅក្នុងបរិវេណ ក្រុមហ៊ុនដូចពីមុន។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖


- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំតាមក្រុមជារៀងរាល់ថ្ងៃ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរ ត្រង់ខ្លួន ព្រមទាំងដាក់ដៃទាំងពីរមកក្រោយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


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

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឃុំ សុទ្ធាធី**
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ុន គឹមស៊ាន**
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្ល្យ**
ហត្ថលេខា ៖ 

