

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

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

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៤៩/២០ - ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រុងហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០  
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

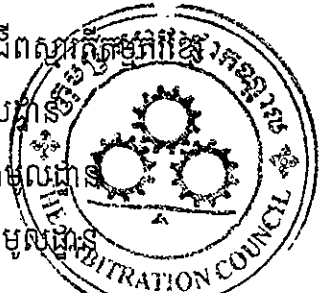
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រុងហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិខ្នារទង់ ឃុំកុមាររាជា ស្រុកបាទី ខេត្តតាកែវ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ២៨ ៦៨ ៧៨២ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក Suteng Yu អ្នកគ្រប់គ្រង
- ២- លោកស្រី ស៊ាវ យាន អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រុងហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិខ្នារទង់ ឃុំកុមាររាជា ស្រុកបាទី ខេត្តតាកែវ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៩៧ ៦៩ ៩៣១ / ០៩៦ ៧៤ ៧៣ ៧៩៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក អំ ពុទ្ធី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្រុកបាទី
- ២- លោក ណម មិត្តបញ្ញាវិទ្ធី ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៣- លោក កោ ឃីតាក់ អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៤- លោកស្រី សាយ អូន លេខាធិការសហជីពមូលដ្ឋាន



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាគុណភាព និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់អនុវត្ត និងផ្តល់ជូន ប្រធានក្រុម ព្រមទាំងជំនួយការគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក ឱ្យនៅពេញដដែលជូនពួកគាត់។ (ក្រុមហ៊ុនបាននិយាយថា ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិដោះដូរចំពោះប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ហើយពេលដោះដូររួច លុយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នឹងបាត់បង់ទៅតាមនោះ)។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាពក្នុងមួយខែមួយថ្ងៃ ដោយ រក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅពេញដដែលជូនពួកគាត់។ (ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែល មានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពក្នុងមួយខែ ផ្តល់ជូនតែកន្លះថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ)

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជាឧបសម្ព័ន្ធ 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 ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៧៧៨/២០ កប/តក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

**បញ្ជាសីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ បានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែ លម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរបានចាត់មន្ត្រីឱ្យផ្សះផ្សារវិវាទ ការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៧ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ



រួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៧៧៨/២០ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ យ៉ាងណាមិញ នៅមុនថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានស្នើសុំ លើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០វិញ ពីព្រោះនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដែលត្រូវនឹងថ្ងៃសវនាការថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។ តាមរយៈការស្នើសុំពីភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការពីថ្ងៃទី១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ទៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០២ និង ០០ នាទី រៀល វិញ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្តារកន្លែងហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និង ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលគឺ ថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

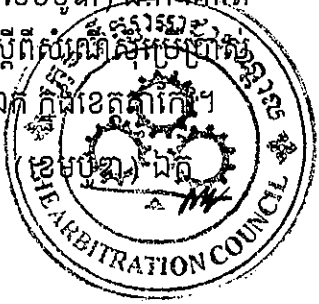
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

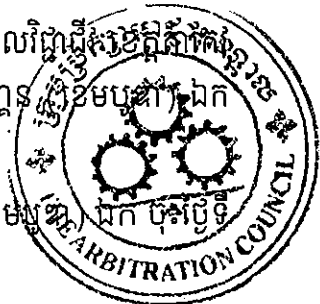
**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ៣២៣៨/១៦ គវក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និង ច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក។
  - ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៤៤១ កបវ/ តក/អធិក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត តាកែវ។
  - ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរព ជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ ស្តីពីសំណើសុំប្រចាំក្រុមហ៊ុន បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរួមមួយប្រចាំក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក្នុងខេត្តតាកែវ។
  - ៤- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក



ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០។

- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ MOC-៩៣៣៩០៩៣៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៦- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ PTS ២០២០០១២៥៩៤ អពជ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរព ចូលមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា ដោះស្រាយសម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៧ចំណុច ដែល បានចាត់តាំងមកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ដើម្បី ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌរួមជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលជាសំណូមពររបស់កម្មករ និយោជិត។
- ៩- លិខិតពីតំណក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំ ពីតំណក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន មន្ទីរការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនូវករណីវិវាទការងាររបស់យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នា។
- ១០- លិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចរចាដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូ ឌា) ឯក គោរពចូលលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីសំណើ សុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំ។
- ១១- លិខិតលេខ ១៥ កបវ.តក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខ្មែរក្រុងភ្នំពេញ អញ្ជើញលោកនាយក និងប្រធានរដ្ឋបាល នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចូលរួមប្រជុំដើម្បីផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម។
- ១២- បញ្ជីវត្តមានដោះស្រាយវិវាទការងារនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។



**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិត លេខ ១៥ កបវ/តក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ អញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមប្រជុំដើម្បីផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ៤៥៥ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៣- លិខិតលេខ ៤៥៥ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរពចូលមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីសំណើសុំជួយសម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន០៩ចំណុច ដែលក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក មិនអើពើដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារដែលសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរពចូលមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៧ចំណុច ដែលបានចាត់តាំងមកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌរួមជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលជាសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៧- លិខិតពីឯកភាព និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនូវករណីវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិត។



៨- លិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចរចាដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក គោរពចូលលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯកស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ១៧៧៨/២០ កប/តក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ០០០៥/មកប/តក/លកវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តតាកែវ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

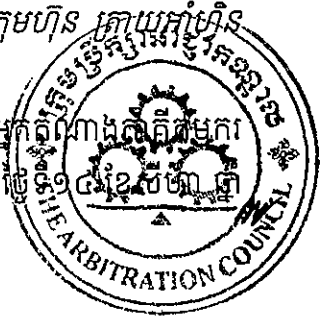
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

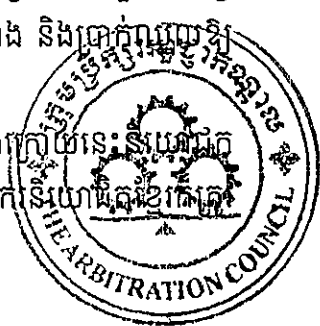
- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក ផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤០៤នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន (ខេមបូឌា) ឯ.ក)
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០០៥ មកប/តក/លកវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០ ។



២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ៖ ១. ណម មីតបញ្ញារិទ្ធ, ២. កោ ឃីភាត់, ៣. សាយ អុន និង ៤. ម៉ុម ពន្លក។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាតួនាទី និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់អនុវត្ត និង ផ្តល់ជូនប្រធានក្រុម ក្រុមទាំងជំនួយការគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែកឱ្យនៅពេញដដែលជូនពួកគាត់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាតួនាទី និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់ ដែលនិយោជកបានទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម។
  - o និយោជកបានយកកម្មករនិយោជិតពីរោងចក្រផ្សេងដែលជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម មកធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុននោះទេ ពេលអនុវត្តការទម្លាក់តួនាទី និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - o និយោជកគ្រាន់តែហៅប្រធានផ្នែកមកជួប ហើយប្រាប់ថាគាត់ត្រូវបានទម្លាក់តំណែងពីប្រធានផ្នែកមកជាប្រធានធម្មតាវិញ និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលតែម្តង។ និយោជកបានប្រាប់ប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមថា បើមិនផ្តិតមេដៃទទួលយកទេ ពួកគាត់អាចឈប់ពីការងារបាន។ ដោយគ្មានជម្រើស កម្មករនិយោជិតក៏បានផ្តិតមេដៃទទួលយកទៅ។
  - o និយោជកយកកម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមមកពីរោងចក្រសាខាផ្សេងរបស់និយោជកមកគ្រប់គ្រងពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
  - o និយោជកមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ និងបានប្រជុំផ្ទៃក្នុងមុនសម្រេចដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលការណ៍នេះ ដោយមានតារាងបញ្ជាក់ពីកំរិតខុសៗគ្នារបស់ប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមនីមួយៗ រួមជាមួយនឹងកំរិតនៃប្រាក់ឈ្នួលតាមកំរិតនីមួយៗរបស់ប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម។
  - o មុននឹងទម្លាក់ដំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកធ្លាប់ប្រាប់ពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងដោយផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់។
  - o បើប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកចាស់មានទំនួលខុសត្រូវ និងអាចធ្វើការគ្រប់គ្រងគោលការណ៍ផលិតនោះ និយោជកមិនទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ប្រសិនបើពួកគាត់ធ្វើការបានល្អ និងគ្រប់គ្រងគោលការណ៍ផលិត និយោជកនឹងដំឡើងតំណែង និងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកវិញ។
  - o ក្នុងរយៈពេល ៤ឆ្នាំនេះ គឺមានការផ្លាស់ប្តូរអ្នកគ្រប់គ្រងរហូត ដែលចុងក្រោយនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកជនជាតិចិនចំនួន ៩នាក់ និងប្រធានក្រុមជាកម្មករនិយោជិតខ្មែរក្រុង ទម្លាក់តំណែងដែរ។



- រោងចក្រសាខាផ្សេងនោះមិនមែនជារបស់និយោជកនោះទេ គ្រាន់តែមានអ្នកតំណាងតែមួយ។ ដោយសាររោងចក្រនោះបិទទ្វារ និងនិយោជកបានយកប្រធានផ្នែកនិងប្រធានក្រុមដែលមានសមត្ថភាពពីរោងចក្រនោះ មកធ្វើការនៅរោងចក្រ ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រៃហ្គន នេះ គឺដើម្បីជួយឱ្យរោងចក្រអាចដំណើរការទៅមុខទៀតបាន ព្រោះរោងចក្របានខាតបង់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ មកហើយ តាំងពីបើកនៅឆ្នាំ២០១៦ មក។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - រយៈពេល ៤ឆ្នាំ កន្លងមក ដោយសារមនោសញ្ចេតនា និងនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញ ក្នុងមួយខែ ដោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល។
  - ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនេះ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកតែកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែវិញ ពេលទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ និងកន្លះថ្ងៃទៀត កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៦ មក និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញ ក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព។
  - រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនោះទេ ពីព្រោះមណ្ឌលសុខភាពស្រុកបាទីនៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវរង់ចាំស្រ្តីដទៃទៀតដែលមកពិនិត្យផ្ទៃពោះដែរ។ កត្តាទាំងនេះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចមកធ្វើការទាន់ពេលវេលា ហើយត្រូវប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមកន្លះថ្ងៃទៀត ដើម្បីអាចពិនិត្យផ្ទៃពោះបានគ្រប់ដំណាក់កាល។
  - កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា និយោជកបានដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកតែកន្លះថ្ងៃ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ ហើយនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតអំពីការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ក្នុងរយៈពេល ៤ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ ជាគោលការណ៍ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្រ្តីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះតែកន្លះថ្ងៃនោះទេ តែដោយមានការយោគយល់ពេលអនុវត្ត ផ្នែករដ្ឋបាលតែងតែអនុញ្ញាតឱ្យកន្លះថ្ងៃទៀត។
  - ការធ្លាក់ចុះនៃផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលធ្វើឱ្យនិយោជកខាតបង់អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចនៃនិយោជកបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត និងអនុវត្តគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពត្រឹមតែកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែវិញ។





- ករណីដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមិនអាចពិនិត្យសុខភាពរួចរាល់ក្នុងពេលកន្លះថ្ងៃ ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ដោយគ្រាន់តែមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ។
- ការអនុវត្តគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកតែកន្លះថ្ងៃក្នុងឆ្នាំថ្មីនេះ និយោជកបានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរួចហើយ និងមិនដែលព្យាករនិយោជិតនិយាយពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការអនុវត្តថ្មីនេះទេ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាតួនាទី និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់ ដែលនិយោជកបានទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល**

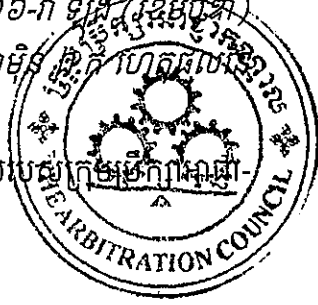
នៅថ្ងៃសុក្រ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អង្គហេតុឱ្យបានច្បាស់ទាក់ទងនឹងប្រធានផ្នែកទាំង ៤នាក់ និងមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ឈ្មោះ និងតួនាទីរបស់ប្រធានផ្នែកទាំង ៤នាក់ ដែលជាអ្នកទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័រហ្វិក ត្រាស់ ប្រាយវ៉ត ខុអិលជីឌី)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្សង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ប៊ិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ និងគ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង...។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត...។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-ក ខេមបូឌា) អៅសូល អ៊ិនជាស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ជុង ហ្គាមិន ភូកិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤ និងលេខ ០៣៤/២០-វ៉ាយកី ត្រឡឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។



តាមរយៈការពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់លើបញ្ជីឈ្មោះដើមបណ្តឹង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានបញ្ជាក់ពីតួនាទីជាប្រធានផ្នែកនោះទេ និងមិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់ពីការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាតួនាទី និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់ ដែលនិយោជកបានទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែ រយៈពេល ៤ ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ ជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ជាពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី២ និងទី៣។

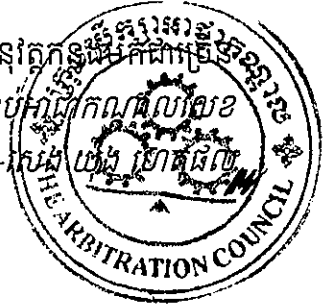
កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនបើត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែល ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ឱ្យនិយមន័យ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមក ក្នុងការចំពោះករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (១៤/០៦-លេងយ៉ាង ហេតុផល



ចំណុចវិវាទទី១), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (១៨/០៧-ទ្រឹស្តីណុលហ្គាល កុមារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២) និង (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១) ជាដើម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ជាគោលការណ៍ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពតែកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ ជាការអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ៤ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ ដោយផ្អែកលើមនោសញ្ចេតនាក្នុងការអនុវត្ត ផ្នែករដ្ឋបាលតែងតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃថែមទៀត សរុបបានពេញ ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានកែប្រែការអនុវត្តនេះ ដោយអះអាងថា បានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពតែកន្លះថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ និងបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា រយៈពេល ៤ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ និយោជកតែងតែឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ រហូត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដែលទទួលបានការជូនដំណឹងពីនិយោជក អំពីការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវី/ហ្គឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជីហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ភូបិល ស្តីតធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតអំពីការអនុវត្តគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃ និងបានដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍នេះនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យយ៉ាងលម្អិតលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាយអាំហ្វិន ជ្រូងហ្គុន (ខេមបូឌា) ឯ.ក និងឯកសារភស្តុតាងផ្សេងៗដែលភាគីដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគាំទ្រការណែនាំណាមួយឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនឃើញមានលិខិតជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតអំពីការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ ដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងក្នុងសវនាការនោះទេ។ តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុម



ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកលើមនោសញ្ចេតនា គឺកើតឡើងដដែលៗ អស់រយៈពេល ៤ ឆ្នាំ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ មានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិតកន្លងមកនេះ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈពេល ៤ ឆ្នាំ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកលើមនោសញ្ចេតនា គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។

ដោយឡែក ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានកែប្រែការអនុវត្តដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ហើយក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រូវការឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃទៀត ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ដោយត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាទៀតថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបន្តការអនុវត្តកន្លងមកដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែដែរឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២ បកស្រាយថា ៖ " ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គួរតែអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយជំពាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជា គួរតែអាចធ្វើការចរចាដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគួរតែអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមកមិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តទៅទៀតទេ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងអំពីមូលហេតុនៃការធ្លាក់ចុះនៃផលិតកម្មដែលបណ្តាលមកពីការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬរបាយការណ៍ជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដែលថា ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញ បណ្តាលឱ្យធ្លាក់ចុះនៃផលិតកម្មនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងអំពីការកែប្រែការអនុវត្តនេះដល់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានឯកភាពទៅនឹងការកែប្រែការអនុវត្តនេះ ដើម្បីជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមកដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការអនុវត្តកន្លងមកដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ បានទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តការ



អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាតួនាទី និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់ ដែលនិយោជកបានទម្លាក់តំណែង និងបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

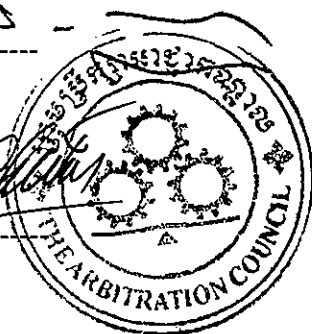
ឈ្មោះ ៖ លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនឃា

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



**ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបញ្ជាក់លេខ ០៤៩/២០ - ត្រាយអំហ្វិន ជ្រុងហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក  
យោបល់ជំនាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច**

**នៃសំណុំរឿងលេខ ០៤៩/២០ - ត្រាយអំហ្វិន ជ្រុងហ្គន (ខេមបូឌា) ឯក**

**ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ិន សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង  
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកាត់ត្រាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់  
មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព  
នឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកាត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តី  
បង្គាប់នោះ”។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ិន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តី  
សម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤៩/២០-ត្រាយអំហ្វិន ជ្រុងហ្គ (ខេមបូឌា) ឯក ត្រង់ចំណុចទី២ ៖  
“បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយ  
ខែ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក”។

ខ្ញុំសូមបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំនាស់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ហេតុផលដែលនិយោជកអាចបញ្ឈប់ការអនុវត្តការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់ចែងគឺ៖

- និយោជកប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងតាមមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីកាត់បន្ថយចំណាយ
- វិបត្តិវិសកូវីដ-១៩ មានលក្ខណៈជាសកលនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ
- និយោជកមានសិទ្ធិកាត់បន្ថយចំណាយ ដើម្បីរក្សាគុណភាពចំណូល និងចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន
- និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីទៅពិនិត្យសុខភាពមានរយៈពេល ១ថ្ងៃ ដោយមិនកាត់  
ប្រាក់ឈ្នួល ៖
  - កន្លះថ្ងៃ មិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ
  - កន្លះថ្ងៃទៀត អាចយកបំណាច់ផ្ទៃមកប្រើបាន ដើម្បីឈប់សម្រាកត្រូវដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ ឬ  
អាចប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ករណីមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ។
- ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ញត្តិ  
ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយឡើយ។

សន្និដ្ឋានចំណុចទី២ ៖ ខ្ញុំយល់ឃើញថា គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ដែលនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង។

ដូច្នោះ បើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ បង្គាប់ឱ្យកាត់និយោជកធ្វើ ឬអនុវត្តដូចម្តេចមាត្រា២ នៃ  
ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ថ្ងៃអង្គារ ៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤  
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០  
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

