



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងសហជីពកម្ពុជា គិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ជូនលោក ពិជ្រ ផានី ដែលមានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៦ថ្ងៃ និងកុំរៀបសង្កត់ក្នុង ពេលធ្វើការងារ កុំបង្ខំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារដែលគ្រោះថ្នាក់ ដោយប្រធានចិនឈ្មោះ តាថាង និង ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា ប្រើលោកឡើងជណ្តើរដែលធ្លាប់ប្រើកម្មករនិយោជិតពីរនាក់តែលោក ពិជ្រ ផានី ធ្វើតែម្នាក់ឯង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានរើសអើងសហជីពកម្ពុជា និងសហជីព ណាមួយទេ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយចំពោះការគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងជូនលោក ពិជ្រ ផានី ចំនួន ១៦ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរមិនទូទាត់ជូនលោកទេ ដោយសារតែលោកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចិត្តឯង មិនមានការ រៀបចំពីប្រធានផ្នែក។

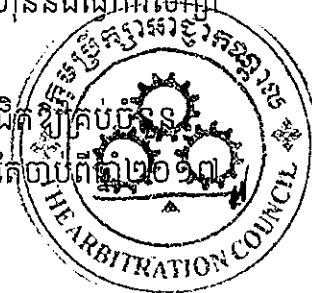
២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលមួយរយភាគរយ (១០០%) ជូនកម្មករ និយោជិត ពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ មិនត្រូវកាត់ កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅ តែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ករណីកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់អស់អាចដាក់ច្បាប់រវល់មានការ។ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិន ចង់ឈប់សម្រាកអាចមកធ្វើការងារជាធម្មតា ដោយក្រុមហ៊ុននិងរៀបចំការងារជូនពួកគាត់។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានចិនឈ្មោះ តាថាង និងប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ខា ពីបទរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលបានប្រមាថមើលងាយថ្នាក់ដឹកនាំសហ- ជីព និងកម្មករនិយោជិតជាច្រើនលើកច្រើនសារ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើតំណាង កម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងត្រឹមត្រូវបញ្ជាក់ពីការចោទប្រកាន់ ខាងក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមការដាក់ ស្នើសុំ។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកចិននៅផ្នែកQC ឈ្មោះ លាវ លី ស្រ្តីជនជាតិចិននៅ អាគារអាយវ៉ែន និងអ្នកបកប្រែឈ្មោះស្រស់ ចេញ មូលហេតុពួកគាត់មិនកែទង្វើខុសជាច្រើនលើក ដោយពួក គាត់គ្មានទំនួលខុសត្រូវលើការងារដែលពួកគាត់ផ្តល់ឱ្យប្រធានក្រុមធ្វើ តែងតែប្រើពាក្យសម្តីដេរឬប្រមាថកម្មករ និយោជិតជារៀងរាល់ថ្ងៃ និរៀបសង្កត់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រាល់ពេលមានការប្រជុំផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើតំណាងតំណាងកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងត្រឹមត្រូវបញ្ជាក់ពីការចោទ ប្រកាន់ខាងលើ ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមការដាក់ស្នើសុំ។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូនទៅតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការយូរហើយ តែមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូន គ្មានជាសុខភាព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពីមុនមករហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ កូន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំពោះការសាងសង់ទារកដ្ឋានក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការសិក្សា លើការសាងសង់ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយមុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យគ្រប់ចំនួន ដូចដើម ពីមុនមកកម្មករនិយោជិតបានទទួលលុយមុខងារម្នាក់ ៦ដុល្លារអាមេរិក គ្រប់ៗគ្នា តែចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧។



រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នាគឺ ២\$, ៤\$ និង៦\$ (ដុល្លារអាមេរិក)។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តផ្តល់ជូនលុយមុខងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមតួនាទីមុខងារផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃរបស់ប្រធានក្រុមតាមខ្សែនីមួយៗ។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិតសូមជំទាស់ទៅនឹងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការបោះឆ្នោតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនបានពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការបោះឆ្នោត និងកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព រួចរាល់ហើយមិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជាកាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតនោះដែរ មានការចូលរួមពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ផងដែរ។

**វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី លេខ ៦៣០ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែក្រប្រមុខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។  
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៣កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាមួយនាយក និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណែកឯចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុចផ្សេងទៀត ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១



ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគុណភាពសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្វីម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើ សវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ គឺមានចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាសរុបចំនួន ៨ចំណុច ប៉ុន្តែ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ ដែលនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានចំណុចវិវាទតែចំនួន ៧ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើកយកចំណុចវិវាទដែលមិនបាន សះជាមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ១ចំណុចទៀត មកដោះស្រាយក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ករណីនេះ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខាងលើ បាន បញ្ជាក់ថា ចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ចំណីអាហារដូនកម្មករ និយោជិតនៅអំឡុងថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងដូសទី១ កាលពីថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ គឺកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ច របស់អធិការការងារពិនិត្យ និងសម្រេចតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពិចារណា ការទាមទារលើចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុច ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាដែលនាយកដ្ឋាន វិវាទការងារបានបញ្ជូនមកតែប៉ុណ្ណោះ។

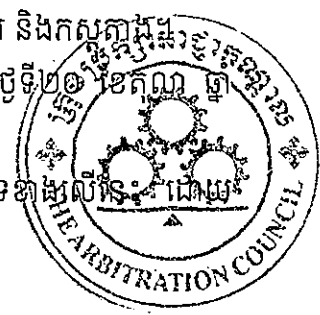
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែល មិនសះជាចំនួន ៧ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា លើចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, និងទី៤ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទ ទី៧ ចេញពីការទាមទារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៥, និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖



**តស៊ូតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖**

- ១- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTL 2021011106 អពជ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៨ ឧរថ.កខ .ដរ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- ៣- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ ២៥៥ ឧរថ.កខ.ប្រក ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៤- លិខិតលេខ ០២១/៨៦ ខសស ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា ណានស៊ី លីន លោក អ៊ុំ វិសាល លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលធីឌី។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ប.ក/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៦- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៧- លិខិតស្នើសុំបន្ថែមម៉ោង។
- ៨- លិខិតស្នើសុំច្បាប់។
- ៩- ឯកសាររូបភាពបន្ទប់បំបៅដោះកូន។
- ១០- ក្រដាសបញ្ជាក់ប្រាក់មុខងារ។
- ១១- លិខិតលេខ ០២១/៩០ ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំប្តឹងជំទាស់ឯកសារសំណុំរឿងលេខ ០២៥/២១។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេល សវនាការសំណុំរឿងលេខ ០២៥/២១-ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ២- លិខិតរបស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារឱ្យលោកស្រី នៃ លោក លោក ពិជ្រ ផានី និងលោកស្រី ហែម បុប្ផា ដែលអ្នកទាំងអស់គ្នាជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។



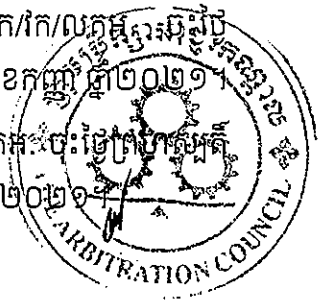
- ៣- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសុំជួយផ្សះផ្សារវិវាទ ការងារ រវាងយើងខ្ញុំ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ខេនស្ត័តស៊ី។
- ៤- កំណត់បង្ហាញរបស់ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី និងឈ្មោះ កុយ វណ្ណារ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លិខិតស្នើសុំបន្ថែមម៉ោង។
- ៦- តារាងសង្ខេបបញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃ។
- ៧- ក្រដាសបើកប្រាក់ខែផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកជាង ផ្នែកខ្សែរទឹកហូរ និងផ្នែកដេរផ្ចិត។
- ៨- ស្នាមមេដៃកម្មករកម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្នើសុំពីងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួលដោះ ស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ៩- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលពាក់ព័ន្ធករណីវិវាទការងាររវាងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវ- ជនខ្មែរ សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពកម្ពុជា ជាមួយក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលធីឌី ធ្វើនៅ ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី ជំទាស់ឯកសារ និងសារណាក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៣០ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៤/២១ ក.ប/អ/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។



- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០ រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

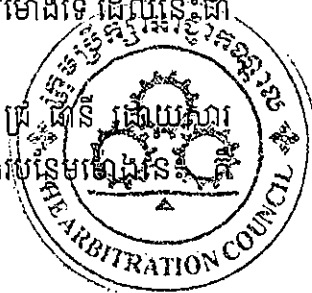
- ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៣១១នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៦៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០៣៤/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦ នាក់៖ ១. សៀន សុខលៀប, ២. វិន សេរី, ៣. អ៊ុក ជាលីម, ៤. ពិជ្រ ផានី, ៥. សាន បារាំង និង ៦. ហែន បុញ្ញ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដោយមានភ្ជាប់រូបភាពបញ្ជាក់អំពីបន្ទប់បំបៅកូននៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការជំទាស់ឯកសារ និង សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលនៅត្រង់ចំណុច ទី៤ បានអះអាងថា ចំពោះរូបថតពីសន្លឹកដែលសរសេរបន្ថែមថា បន្ទប់បំបៅដោះកូននោះ នាងខ្ញុំសូម អះអាងថា មិនមែនជាទារកដ្ឋាននោះឡើយ ហើយបន្ទប់នេះមិនបានអនុញ្ញាតអោយស្ត្រីបានចូលទៅ បំបៅដោះកូននោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖** តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងសហជីពកម្ពុជា គិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងជូន លោក ពិជ្រ ផានី ដែលមានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៦ ថ្ងៃ និងកុំភ្លេចសង្កត់ ក្នុងពេលធ្វើការងារកុំបង្ខំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារដែលគ្រោះ ថ្នាក់ ដោយប្រធានចិនឈ្មោះ តាថាង និងប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពួន សុខា ប្រើលើកឡើង ជណ្តើរដែលធ្លាប់ប្រើកម្មករនិយោជិតពីរនាក់ តែលោក ពិជ្រ ផានី ធ្វើតែម្នាក់ឯង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៦ ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដែលអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖



- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី មានតួនាទីជាជាងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងប្រព័ន្ធត្រជាក់នៅក្នុង រោងចក្រ ហើយនៅក្នុងផ្នែកដែលលោកធ្វើការមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥នាក់។
- ម៉ោងធ្វើការធម្មតា គឺចូលពីម៉ោង ៧.០០ នាទីព្រឹក និងចេញម៉ោង ១៦.០០ នាទីរសៀល។
- នីតិវិធីនៃការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ៖
  - និយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។
  - ប្រធានក្រុមនៃផ្នែកត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង យកក្រដាសបញ្ជីឈ្មោះធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបំពេញឈ្មោះ អត្តលេខ និងផ្ដិត មេដៃ ដើម្បីស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
  - បន្ទាប់មក ប្រធានក្រុមយកបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ទៅឱ្យប្រធានផ្នែកចិនដើម្បីសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែម ម៉ោង។
  - ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង គឺគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពី ម៉ោង ១៦.០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៨.០០ នាទី ចំនួន ១៦ថ្ងៃ គឺ៖ នៅថ្ងៃទី២២, ២៣ និង២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១, ថ្ងៃទី២, ៥, ៦, ៧, ៨, ១៣, ១៥, ១៩, ២២, ២៩ និង៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃទី៦ និង១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
  - និយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជាមួយភាគីកម្មករ និយោជិត ដោយបញ្ជាក់ថា ឈប់រើសអើងកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ដែលជាអនុប្រធាន សហជីព និងអនុញ្ញាតឱ្យលោកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យលោកធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង។
  - នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី បានបំពេញតារាងធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងដោយខ្លួនឯង ពីព្រោះបានឃើញជាងប្រព័ន្ធត្រជាក់ផ្សេងទៀតសុទ្ធតែបានធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ប៉ុន្តែការបំពេញតារាងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ កម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី មិនបានទទួល ការឯកភាពពីប្រធានក្រុមទេ។
  - និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត និងមិនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី នោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី បានជូនដំណឹងអំពីការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៅរដ្ឋបាល ប៉ុន្តែ ផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ដែលនេះជា ការរើសអើងកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី។
  - និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ដោយសារ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូននិយោជករួចហើយ ហើយការបន្ថែមម៉ោងនេះ គោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។





- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖
  - o និយោជកមិនបានដឹងថា កម្មករនិយោជិត ពិជ្រៃ ផានី បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ពីព្រោះមិនមានការរាយការណ៍ពីប្រធានក្រុមរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - o សម្រាប់គ្នាទីប្រធានក្រុមនៅផ្នែកប្រព័ន្ធត្រជាក់ គឺពួកគាត់មានការងារដែលត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានគ្នាទីដូចកម្មករនិយោជិត ពិជ្រៃ ផានី ដែលជាជាងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងប្រព័ន្ធត្រជាក់ នៅផ្នែកដូចគ្នា គឺមិនមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
  - o និយោជកមិនអាចពិចារណាក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ពិជ្រៃ ផានី បានទេ ដោយសារលោកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយចិត្តឯង ហើយការធ្វើបែបនេះអាចនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតអនុវត្តតាម។
  - o ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង គឺតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក្នុងករណីដែលមានការងារត្រូវបន្ថែមម៉ោង និយោជកនឹងរៀបចំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយមិនមានការរើសអើងសហជីពណាមួយទេ គឺនិយោជកអនុវត្តដូចគ្នាចំពោះសហជីពទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងរោងចក្រ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលមួយរយភាគរយ (១០០%) ជូនកម្មករនិយោជិតពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនត្រូវកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកខ្លះមិនមានការងារធ្វើនោះទេ ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតាមការស្ម័គ្រចិត្តនៅពេលមិនមានការងារធ្វើ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកអាចមកធ្វើការបាន ដោយត្រូវមកជួបផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
  - o មិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ នៅផ្នែកមិនមានការងារធ្វើបានមកធ្វើការ ហើយបានទៅជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារឱ្យធ្វើនោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o នៅថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ហើយប្រធានផ្នែកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។
  - o កម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមានប្រហែល ១០០០នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលអស់ បានដាក់ច្បាប់ឈប់ដោយមានធុរៈ។ កម្មករនិយោជិតដែលដាក់



ច្បាប់ឈប់ដោយមានធុរៈពេលមិនមានការងារធ្វើនេះ ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក។

- ជាក់ស្តែងមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ នឹង ណាន់ នៅអគារ B2 និងឈ្មោះ នាង ស្រីវ័ត្ត បានឈប់រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចាប់ពីខែកក្កដា, ខែកញ្ញា និងនៅក្នុងខែតុលា និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃ៖ អង្គារ, ពុធ និងព្រហស្បតិ៍ ដោយប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។
- និយោជកបានណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងករណីដែលប្រើអស់កម្មករនិយោជិតអាចមកធ្វើការបាន តែប្រធានចិនមិនបានអនុវត្តតាមទេ។
- កម្មករនិយោជិតបានទៅសុំប្រធានផ្នែកចិនដើម្បីធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ប៉ុន្តែប្រធានផ្នែកចិនបានប្រាប់ថា អគារទាំងអស់មិនមានការងារធ្វើនោះទេ ដូចនេះឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយមិនបានទៅជួបផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ។
- ករណីនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារធ្វើ ដោយសារការយឺតយ៉ាវលើការដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមមកពីប្រទេសវៀតណាម ពីព្រោះប្រទេសនេះកំពុងឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ខ្លាំង។
- និយោជកបានប្រជុំប្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយលើកលក្ខខណ្ឌចំនួនពីរ ៖ ទី១ កម្មករនិយោជិតអាចស្ម័គ្រចិត្តឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងទី២ កម្មករនិយោជិតអាចមកធ្វើការបាន ដោយត្រូវមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារផ្សេងៗឱ្យធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសចំពោះលក្ខខណ្ឌខាងលើដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំនោះទេ។
- និយោជកបានទទួលការរាយការណ៍ពីតំណាងកម្មករនិយោជិត អំពីការដែលប្រធានផ្នែកចិនប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ហើយនិយោជកបានប្រាប់ទៅតំណាងកម្មករវិញភ្លាម ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតមកជួបផ្នែករដ្ឋបាល។ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនហ៊ានមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលដោយខ្លួនឯង និយោជកបានប្រាប់ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតឱ្យជួយអមកម្មករនិយោជិតមកជាមួយ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បានមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ។
- និយោជកមិនមានបំណងព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូនទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការយូរហើយតែមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូនគ្មានជាសុខភាព**

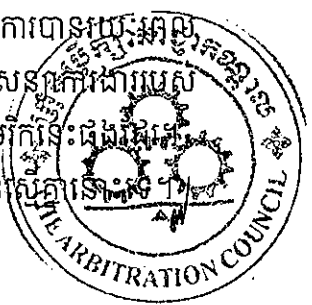
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន និងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានជាសុខភាពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o នៅក្នុងរោងចក្រមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ មានតែបន្ទប់បំបៅកូន ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលត្រូវបំបៅកូនបានឈប់សម្រាករយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។
  - o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនតូចជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋានដល់កម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១៨ខែ ដល់ ៤ឆ្នាំ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
  - o កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីនៅក្នុងរោងចក្រមានចំនួនប្រហែល ៧០០០នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនតូច មិនសូវបានសម្រាកទៅបំបៅកូនទេ ដោយសាររយៈពេលសម្រាកបំបៅកូនខ្លីពេក ហើយបន្ទប់បំបៅកូននៅឆ្ងាយពីអគារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ និងគ្មានផ្លូវសុកភាព និងមានទំហំតូច។
  - o ករណីនិយោជកមិនអាចសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តី និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជំនួសការសង់ទារកដ្ឋាននេះ ជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលត្រូវប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានតាមការចំណាយជាក់ស្តែងលើថ្លៃមើលថែកូននៅខាងក្រៅ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖ និយោជកកំពុងសិក្សា និងធ្វើការស្ទង់មតិពីកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវការប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន ហើយករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវការទារកដ្ឋាន នោះនិយោជកនឹងលែងផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក។ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក នេះដដែល និយោជកនឹងមិនសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្រ្តីសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយមុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ចំនួនដូចដើម ពីមុនកម្មករនិយោជិតបានទទួលលុយមុខងារម្នាក់ ៦ដុល្លារអាមេរិក គ្រប់គ្នា តែចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នា គឺ ២ដុល្លារអាមេរិក, ៤ដុល្លារអាមេរិក និង ៦ដុល្លារអាមេរិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើគ្នា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់មុខងារ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមមុខងារ និងការបំពេញមុខងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o មុនឆ្នាំ២០១៧ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើគ្នាទាំងអស់។
  - o កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក បន្ទាប់ពីធ្វើការបានរយៈពេល ២ខែ តាមការកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក៏បានកំណត់ពីការផ្តល់ជូនប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិកនេះផងដែរ។
  - o ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ មក និយោជកផ្តល់ប្រាក់មុខងារនេះជូនកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នានោះទេ។



- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- ការផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិត គឺតាមតួនាទីនីមួយៗរបស់កម្មករនិយោជិតដែល បានកំណត់តាមរចនាសម្ព័ន្ធដោយមានការកំណត់ការផ្តល់ជូនប្រាក់មុខងារនូវចំនួនជាក់លាក់ និងយោងតាមការវាយតម្លៃរបស់ប្រធានខ្សែនីមួយៗ។
- ចំនួនប្រាក់មុខងារដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានមានដូចជា ៖ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែក បិទការ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងអូសពណ៌ ទទួលបានប្រាក់ ចំនួន ៤ដុល្លារអាមេរិក និងផ្នែកលើកផ្លាក ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ហើយការ ផ្តល់ជូនរបៀបនេះ គឺមានតាំងពីពេលបើករោងចក្រនៅឆ្នាំ២០១០ មកម៉្លេះ។
- ប្រធានក្រុមបានប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការផ្តល់ជូនប្រាក់មុខងារនេះ និងការប្រែប្រួល ចំពោះការផ្តល់ជូន ដោយយោងទៅតាមមុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
- ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតប្តូរទៅផ្នែកផ្សេង បើកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីដដែល គឺគាត់នៅតែ ទទួលបានប្រាក់មុខងារចំនួនដដែល។
- ប្រាក់មុខងារនេះមិនមានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតនោះទេ។
- ចំពោះការផ្តល់ជូនប្រាក់មុខងារនេះ និយោជកក៏មានបញ្ជាក់នៅក្នុងតារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៦ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដែលជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៦ថ្ងៃ របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី គឺជាការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ) ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោង ពេលធម្មតាម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើ ការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះ ពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ឬ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។"

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីបិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃ ទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែង ថា ៖ "ការរៀបចំការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។"

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខុ អិលដីធី យ៉ាតធីប៊ែរ នៃចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "តាមរយៈខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ.



៨០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យឃើញថា មានការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងនិយោជកអាចស្នើសុំទៅកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេចថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចថា មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬក៏ដាក់វិធានការវិន័យណាមួយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៨/០៧-២ ឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវិភិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៨៦/១១-វិទ្យាយាមហិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៨, និងលេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា នៅពេលមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតាបាន ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់ហើយការរៀបចំការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកមាននីតិវិធីក្នុងការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាម ដោយនៅពេលមានការងារដែលត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រធានផ្នែកនឹងស្រង់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដើម្បីដាក់ទៅឱ្យប្រធានផ្នែកចិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី បានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយខ្លួនឯង ដោយបានជូនដំណឹងអំពីការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៅផ្នែករដ្ឋបាលប៉ុន្តែផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ដោយសារមិនមានការយល់ព្រមពីប្រធានផ្នែកអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ជាងនេះទៀត កម្មករនិយោជិតដែលនៅផ្នែកជាមួយគ្នា និងមានតួនាទីដូចកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី មិនមានការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយខ្លួនឯង ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានផ្នែក ហើយនិយោជកក៏មិនមានការងារចាំបាច់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផងដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៦ ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដែលជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែក



ដែលមិនមានការងារធ្វើ អាចដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយបើកម្មករនិយោជិតចង់មកធ្វើការ ត្រូវមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារជូនកម្មករនិយោជិត។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើការ តើការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអាចអនុវត្តបានដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានចីរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបាន ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក" ។ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២១/០៥-ស៊ុណូមេក ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុប ព្រឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ុតវេ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២ )

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដែលមិនមានការងារធ្វើបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតាមការស្ម័គ្រចិត្ត។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់កម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់មានធុរៈ ប៉ុន្តែត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក។ បន្ថែមពីនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតទៅសុំប្រធានផ្នែកចិនដើម្បីធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ តែប្រធានផ្នែកចិនមិនបានអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់និយោជកនោះដែរ ដោយបានឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងអំឡុងពេលមិនមានការងារធ្វើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសចំពោះការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ឬមកធ្វើការដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំទេ។ ករណីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ត្រូវមកជួបផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ហើយបានមកជួបផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបានក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកមិនមានការងារធ្វើ បានស្ម័គ្រចិត្តដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក និងដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ



និយោជកនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត និយោជកបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតផងដែរ ចំពោះអ្នកដែលមិនចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកអាចមកធ្វើការបាន ដោយត្រូវទៅជួបផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារជូនប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ បានទៅជួបផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារឱ្យធ្វើនោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអាចអនុវត្តបានតាមរយៈការព្រមព្រៀងរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ស្របតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន និងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ឱ្យមានសុខភាពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសង់ទារកដ្ឋាន និងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានសុខភាពដែរ ឬទេ ?

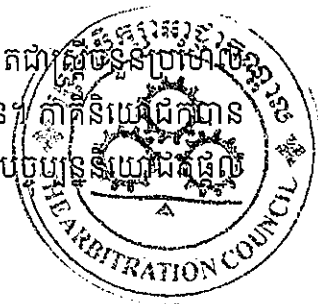
មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។"

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកនោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅធ្វើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការីអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមក្តីយប់ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញពិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៣/០៨-វិវាទិណ្ណ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៩-នៃ រច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពឹង ហ្គាមិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយចៀន (ខេមបូឌា) ឧប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អិនធើណាស្សណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ )

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ប្រើប្រាស់ប្រាក់៧០០០នាក់ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ គឺមានតែបន្ទប់បំបៅកូន។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកកំពុងសិក្សាអំពីការសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ ដែលបច្ចុប្បន្ននិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនជំនួសឱ្យការសង់ទារកដ្ឋានចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក រួចមកហើយ។



យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតស្រ្តីធ្វើការចំនួន ៧០០០នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់បានសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រនៅឡើយទេ គឺមានតែបន្ទប់បំបៅកូន។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទប់បំបៅកូន គឺមិនមានសុខភាព និងមានទំហំតូច ដែលកម្មករនិយោជិតស្រ្តីត្រូវបំបៅកូនពិបាកប្រើប្រាស់។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកសុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិច្នេស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជីហ្សូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្សាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

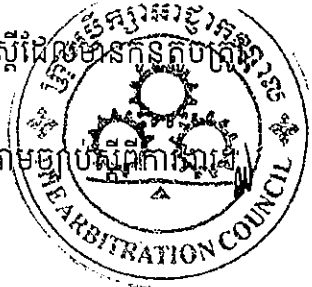
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬបានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកសុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្ម័តជឹង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់បន្ទុកកសុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីបញ្ជាក់ថា បន្ទប់បំបៅកូនមិនមានសុខភាព ឬយ៉ាងណាតាមការអះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានដាក់កសុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាប្រភេទ បញ្ជាក់អំពីបន្ទប់បំបៅកូននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពីរុបភាពខាងក្រៅ និងខាងក្នុង ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងកសុតាងនេះ ដោយអះអាងថា បន្ទប់បំបៅកូនមិនមានសុខភាព ហើយសព្វថ្ងៃឃើញតែចាក់សោចោល មិនដឹងមានអ្វីនៅក្នុងនោះ។ ផ្អែកតាមការជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកសុតាងរូបភាពបន្ទប់បំបៅកូននេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញកសុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា រូបភាពដែលនិយោជកបានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិតប្រាកដ ឬបន្ទប់បំបៅកូន មិនមានសុខភាពយ៉ាងណាដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាននោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក៏មិនបានកំណត់អំពីថា និយោជកត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនយ៉ាងណានោះទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវថែរក្សាអនាម័យនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានស្អាតផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានសុខភាពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។





**ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើៗគ្នា**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់មុខងារត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើៗគ្នា ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃដំណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

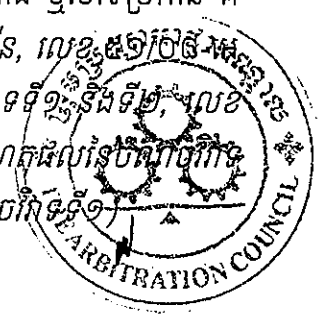
ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាវ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម អ៊ី កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/១៩-វែនធើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែក ដេរ គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដាច់ដោយឡែកពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់។ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែង ដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះជូនកម្មករនិយោជិត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មុនឆ្នាំ២០១៧ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើៗគ្នាទាំងអស់ ហើយប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិកនេះ មានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ មក និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់មុខងារនេះជូនកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នានោះទេ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិត គឺយោងទៅតាមតួនាទីនីមួយៗ របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានកំណត់តាមចេតនាសម្តីនៃដោយមានការផ្តល់ជូននូវប្រាក់មុខងារចំនួនជាក់លាក់ និងយោងតាមការវាយតម្លៃរបស់ប្រធានខ្សែនីមួយៗ ហើយការផ្តល់ជូនរបៀបនេះ គឺមានតាំងពីពេលបើករោងចក្រនៅឆ្នាំ២០១០ មកម្ល៉េះ។ និយោជកបានបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រធានក្រុមបានប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការផ្តល់ជូនប្រាក់មុខងារនេះ និងការប្រែប្រួលចំពោះការផ្តល់ជូន ដោយយោងទៅតាមមុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិកនេះ មិនមានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ភាគីដែលអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វីស្ត, លេខ ៥១/០៩-អេសឌី អេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ដឺឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ដឺហ្វូ ម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង់ និងលេខ ១៤៧/១៥-សុង ហ្វុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧- ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិ ចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មុខងារ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់របស់ខ្លួន។ ករណីនេះ កម្មករ និយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាបានផ្តល់ប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារ អាមេរិក ស្មើគ្នាចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ មកនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិកនេះ មានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនទទួលយកការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មុខងារចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា តាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើគ្នា។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៦ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ័ ផានី ដែលជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ ឬរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើ ប្រាស់ទារកដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យមានសុវត្ថិភាពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់មុខងារ ម្នាក់ៗ ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ស្មើគ្នា។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អាន វិរៈ

ហត្ថលេខា ៖

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖

