

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

		អាយ តាវ ផេត សីបផ្កាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក
៥-លោកស្រី	សកញ្ញា	អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៦-លោកស្រី	វណ្ណា	លេខាធិការ (មូលដ្ឋាន)
៧-លោកស្រី	សសម	សកម្មជន
៨-លោកស្រី	ទល	សកម្មជន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖		
១-លោក	សរ	មេធាវី
២-កញ្ញា	ឈសល	ជំនួយការមេធាវី
៣-លោកស្រី	សច	ប្រធានសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្កាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក
៤-លោកស្រី	សក	អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៥-លោកស្រី	វណ្ណា	លេខាធិការ (មូលដ្ឋាន)
៦-លោកស្រី	សសម	សកម្មជន
៧-លោកស្រី	ទល	សកម្មជន

បញ្ហាគួរវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់រូបពោះជំនួយសម្រាប់អ្នកពោះធំ (ចាប់ពី៣ខែ ឡើងទៅ) នៅកន្លែងការងារ និងផ្តល់កៅអីឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អង្គុយធ្វើការងារដល់ស្ត្រីពោះធំ ដែលឈរ ធ្វើការងារយូរម៉ោង។ បច្ចុប្បន្ន សម្លៀកបំពាក់ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនពុំមានជាសុខភាពសម្រាប់ពួកគាត់ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឯកសណ្ឋានដូចកម្មករធម្មតាដែរ ស្លៀកពាក់រឹបពោះ និងពិបាកចូលបន្ទប់ទឹក។ ដោយឡែក ភាគី និយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ឯកសណ្ឋានដែលមានទំហំធំជាងខ្លួន (ក្រុមហ៊ុនពុំមានគោលការណ៍ផ្តល់ រូបពោះជំនួយឡើយទេ) ចំពោះកៅអី ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់បន្ថែមតាមការដាក់ស្នើ ហើយនឹងលើកយកការស្នើសុំ នេះ ទៅពិភាក្សាជាមួយថៅកែ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទុកដាក់ឱ្យបានសមរម្យចំពោះឧបករណ៍ បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគដែលមានក្លិនស្អុយ និងដាក់ថ្លាយពីកន្លែងកម្មករធ្វើការងារ ដោយបច្ចុប្បន្ននេះ នៅ កន្លែងធ្វើការវេញសាច់មានក្លិនស្អុយខ្លាំង ធ្វើឱ្យកម្មករមួយចំនួនពិបាកដកដង្ហើម ហើយកំណត់ពេលឱ្យបាន ជាក់លាក់ក្នុងការរៀបចំ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ករណីមានផ្សែងសំលាប់មេរោគដែលមាន ក្លិនស្អុយ និងដាក់ថ្លាយពីកម្មករ ក្រុមហ៊ុននឹងកែសម្រួល និងរៀបចំឱ្យបានល្អប្រសើរឡើងវិញ កុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ សុខភាព។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាតម្លៃចំនួនត្រេ (បន្ថែមលើ១ កំរិតក្នុង បើកប្រាក់ឈ្នួល) ចំពោះផលិតផលហតជក និងសាច់ពាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ។



ផ្នែកវេញសាច់ដែលជាសមាជិកសហជីព ចំនួន ១៦០រៀល ក្នុង១ត្រៃ ពីព្រោះកាលពីមុនថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកម្មករវេញសាច់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ ដោយក្រុមហ៊ុនបានឱ្យចំនួនសាច់៣កង់ក្នុង ១ត្រៃ ៨៤០រៀល, ហត្ថកក្នុង ១ត្រៃ ៩៦០រៀល (បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងជ្រើសរើសកម្មករចូលជាជៀងរាល់ ថ្ងៃ និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានចំណូលធ្លាក់ចុះ ដែលធ្វើឱ្យការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់មានការថយចុះ ករណីក្រុមហ៊ុនទទួលការបញ្ជាទិញបានគ្រប់គ្រាន់ និងធ្វើឱ្យ ចំណូលកើនឡើង ក្រុមហ៊ុននឹងបែងចែកប្រាក់រង្វាន់ទៅតាមភាពជាក់ស្តែង។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សះនៅនាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ ត្រង់ចំណុចទាមទារទី៥ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវ សកម្មភាពបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ និងបង្ខំកម្មករឱ្យដាក់ពាក្យ លាល្បប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង) និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពនូវកំណត់ហេតុសម្របសម្រួលនៅនាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ ត្រង់ចំណុចទី២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការបញ្ឈប់រាល់សកម្មភាពគ្រប់រូបភាពហិង្សា ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិ កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្តតាម កំណត់ហេតុនេះឡើយ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនរឹតតែធ្វើទុក្ខបុកម្នេញកម្មករជាសមាជិកសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តរាល់ហើយ និងមិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាគូនាទីកម្មករផ្នែកវេញសាច់ ដែលជា សមាជិកសហជីពចំនួន ១០នាក់ (កម្មករផ្នែកវេចខ្ចប់ចំនួន ០៩នាក់ និងកម្មករផ្នែកកិនសាច់ចំនួន ០១នាក់) មកកន្លែងការងារដូចដើមវិញ ព្រោះការផ្លាស់ប្តូរកម្មករជាសមាជិកសហជីពតាមតែអំពើចិត្តដោយគ្មានការយល់ ព្រមពីសាមីខ្លួន។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ដោយសារក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្លាំងពលកម្មបន្ថែម ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំកន្លែងដើមវិញ យ៉ាងយូរ ២ខែទៀត (ខែកក្កដា)។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់អ្នកបកប្រែភាសាចិន ផ្នែកវេញសាច់ ឈ្មោះ: **អសម** ផ្នែកថ្នីស ឈ្មោះ: **ចជ** ផ្នែកវេចខ្ចប់ ឈ្មោះ: **សពស** ប្រធានក្រុម៤ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ឈ្មោះ: **មហា** ប្រធានក្រុម៥ ផ្នែកថ្នីស ឈ្មោះ: **ទទ** ដោយសារឈ្មោះខាងលើនេះ បានគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំ ធ្វើទុក្ខ បុកម្នេញមកលើកម្មករដែលចូលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ឱ្យលាល្បប់ចេញជាបន្ទាន់ បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់ពីការងារ មិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យ ព្រមទាំងប្តូរផ្នែកទៅផ្នែកផ្សេងដែលពិបាកៗ កន្លងមកឈ្មោះខាងលើបានប្រើពាក្យគំរាមដូចជា កម្មករណាចូល ជាសមាជិកសហជីពមានតែស្លាប់ ក្រុមហ៊ុនមានលុយច្រើន ដូចនេះធ្វើយ៉ាងណាក៏មិនឈ្នះក្រុមហ៊ុនដែរ។ ដោយ ឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងស៊ើបអង្កេតក្នុងករណីបុគ្គលទាំង៥នាក់ខាងលើ បានប្រព្រឹត្តដូចការ ចោទប្រកាន់មែន ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញលិខិតព្រមានចំពោះប្រធានក្រុមផ្នែកវេច ខ្ចប់ ឈ្មោះ: **វរច** ជំនួយការផ្នែកវេចខ្ចប់ ឈ្មោះ: **វសរ** ប្រធានក្រុម២ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ឈ្មោះ: **ដសទ** អនុប្រធានក្រុម៤ ផ្នែកវេញសាច់ ឈ្មោះ: **វសដ** , កម្មករផ្នែកវេចខ្ចប់ក្រុម២ ឈ្មោះ: **ឈចហ** ៣ ផ្នែកវេញសាច់ ឈ្មោះ: **ឡធាត** ប្រធានក្រុម៤ ផ្នែកវេញសាច់ ឈ្មោះ: **គធ** អ្នកបកប្រែផ្នែកវេចខ្ចប់ ឈ្មោះ: **អអឡ** លេខាធិបាល ឈ្មោះ: **វតឡ** ប្រធានថ្នីស ឈ្មោះ: **សណ** អនុប្រធានក្រុម៥ ផ្នែកថ្នីស



-3-

កម្មករនិយោជិតបានស្នើដកចំណុចទាមទារទី១០ និងទី១៣ ចេញពីពាក្យបណ្តឹង។ ដូចនេះ ចំណុចទាមទារក្នុង ពាក្យបណ្តឹងដែលត្រូវផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីច្បាប់មានចំនួន ១១ចំណុច និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយចំនួន ៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ចំណុច។ ចំណុច មិនសះស្បើយចំនួន ៧ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ២លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលា ម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ៧ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៥, ទី៦ និងទី៧។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការលើកទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យកថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជា ថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬ កស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

វត្តមាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

- សាក្សី ៖ កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ ដែលចូលធ្វើជាសាក្សីអង្គហេតុ

១- លោកស្រី កម្មករ

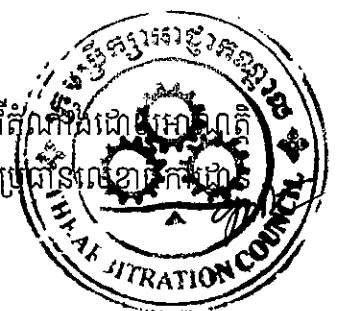
- អ្នកជំនាញក្រៅពភាគ ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់មេធាវី **ប័រ** ជាមេធាវីតំណាងដោយអាជ្ញាធរ

ឱ្យឈ្មោះ **GK** ជាចុងចម្លើយ (និយោជក) គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ០០៨/២៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- លិខិតពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ ឈ្មោះ **GK** ជានាយកក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី **ប័រ** អត្តលេខ ២០៣៧ ដើម្បីធ្វើជាមេធាវីតំណាងដោយ អាណត្តិឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់មេធាវី **ប័រ** ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យឈ្មោះ **GK** ជាចុងចម្លើយ (និយោជក) គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំពិនិត្យមើល និងថតចម្លងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម លេខ ០០៨/ ២៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៤០៨៩១ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រ អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ E1IR20231237 អធិក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់មេធាវី **ប័រ** ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យឈ្មោះ **GK** ជានាយកក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារ ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ០០៨/ ២៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៧- លិខិតលេខ ១២០៣ សជណ.គព.បស្ថ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋាន គាំពារបរិស្ថាន ជម្រាបជូនលោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន I TAO PET SUPPLIES (CAMBODIA) CO.,LTD ស្តីពីករណីត្រួតពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេងនៅក្នុងអគារផលិត កម្ម។

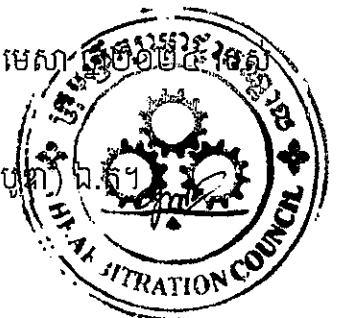
៨- លទ្ធផលពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ លេខ ៧៨៥ គខស អគព.បស្ថ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន។

៩- លទ្ធផលពិនិត្យសំឡេង លេខ ៧៨៤ គខស អគព.បស្ថ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន។

១០- តារាងវិភាគការងារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

១១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

១២- ឯកសារជាប្រភាព។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់មេធាវី **សរ** អត្តលេខ គោរពជូនលោក ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យអាណត្តិទាយក ឈ្មោះ **សចន** , **សក** , **វណ្ណ** , **សសម** និង **ទល** ក្នុងសំណុំរឿងលេខ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ឈ្មោះ **ទល** អត្តលេខ ឈ្មោះ **សសម** អត្តលេខ ឈ្មោះ **វណ្ណ** អត្តលេខ ឈ្មោះ **សក** អត្តលេខ និងឈ្មោះ **សចន** អត្តលេខ សូមប្រគល់សិទ្ធិ តំណាងដោយអាណត្តិជូន លោកមេធាវី **សរ** អត្តលេខ ។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ឈ្មោះ **មបយ** ជាទីប្រឹក្សា នៃអង្គការ មជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស (សង់ត្រាល់) គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការ ដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យអាណត្តិទាយកឈ្មោះ **សចន** សាល កញ្ញា, **វណ្ណ** , **សសម** និង **ទល** ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៤ របស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ឈ្មោះ ឈ្មោះ **សក** ឈ្មោះ **វណ្ណ** ឈ្មោះ **សសម** និងឈ្មោះ **ទល** សូមប្រគល់ សិទ្ធិជូន លោក **វណ្ណ** ជាមន្ត្រីច្បាប់ជាន់ខ្ពស់ នៃអង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារ និងសិទ្ធិ មនុស្ស (សង់ត្រាល់) និងកញ្ញា **មបយ** ជាទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស នៃអង្គការមជ្ឈមណ្ឌល សម្ព័ន្ធភាពការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស (សង់ត្រាល់) ។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់មេធាវី **សរ** ជាមេធាវីតំណាងអោយអាណត្តិ ទាយកឈ្មោះ **សចន** ឈ្មោះ **សសម** ឈ្មោះ **សក** ឈ្មោះ **ទល** និងឈ្មោះ **វណ្ណ** គោរពជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារលើសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៤ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៦- លិខិតប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករ-កម្មការិនី ចំនួន ២៥០នាក់ របស់រោងចក្រ អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៨៩/២២ ក.ប/បក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២។
- ៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករជាសមាជិកសហជីពត្រូវប្តូរតួនាទីឱ្យទៅធ្វើការងារកន្លែងពិភាក្សា។
- ៩- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត សីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ១០- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការមិនបន្តក្នុងត្រាដល់កម្មករនិយោជិត។



១១- សេចក្តីប្រកាសទាក់ទងទៅនឹងកាត់កាតទានសហជីពចេញពីប្រាក់ខែ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករកម្ពុការី នីចូលជាសមាជិកសហជីពដែលយល់ព្រមកាត់ប្រាក់កាតទាន ១នាក់ = ៤០០០ រៀលចេញពី ប្រាក់ខែ។

១២- ឯកសារជាប្រភេទ។

១៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

១៤- ឯកសារជាវីដេអូ (ផ្ទុកក្នុងUSB)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០២/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៨ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៥៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១៣កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៥៨ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១៣កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតចំណីសត្វ សម្ភារៈសម្រាប់សត្វចិញ្ចឹម និងផ្គត់ផ្គង់សេវាសម្លាប់មេរោគ ហើយមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប



១៤៨៥នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤)

- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០២/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. សចន , ២. សសម , ៣. សក , ៤. ទល , និង៥. វណ ។
- សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ទទួលបានលិខិត ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពលេខ ១៨៩/២២ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ រួមមាន ៖ ១) លោកស្រី សចន ជាប្រធាន ២) លោកស្រី តង ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក ស្រី វសឡ ជាលេខាធិការនី។
- ឯកសារច្បាប់ចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់។
- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ការទាមទារ គឺធ្វើឡើងដោយ ១. សចន , ២. សសម , ៣. សក , ៤. ទល , និង ៥. វណ ក្នុងនាមជាប្រតិភូចរចា និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ តំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។
- ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសិទ្ធិអ្នកតំណាង និងដើមបណ្តឹង ៖
 - ភាគីនិយោជកជំទាស់នឹងសិទ្ធិតំណាងរបស់មេធាវី និងអ្នកតំណាងអង្គការ មជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធ ភាពការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស (សង់ត្រាល់) ដោយហេតុថា ៖
 - យោងតាមញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ មានឈ្មោះស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ៦០នាក់ជាង ដែល បានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យអ្នកតំណាងចំនួន ៥នាក់ គឺ ១. សចន , ២. សសម , ៣. សក , ៤. ទល , និង៥. វណ ឱ្យធ្វើជាប្រតិភូចរចា និងទាមទារ លើលក្ខខណ្ឌ ១៣ចំណុច។ នៅក្នុងខ្លឹមសារនៃញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នក តំណាងខាងលើ ពុំមានឃ្លាណាមួយ ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ខាងលើ បន្តការពឹងពាក់ ឬប្រគល់សិទ្ធិទៅឱ្យតតិយជន ដើម្បីធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុង ការទាមទារផលប្រយោជន៍ទាំង ១៣ចំណុចនោះទេ។
 - តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដូចមានឈ្មោះខាងលើ បានប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់ត្រាល់។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកប្រគល់ ឃើញថា មេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់ត្រាល់មានសិទ្ធិត្រឹមតំណាង កម្មករ



កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដូចមានឈ្មោះខាងលើប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមានសិទ្ធិ
តំណាងផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ៦០នាក់ជាង នោះទេ។

- សារណាការពាររបស់ភាគីនិយោជក ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី៥
ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ចំណុចទី២ អំពីភាពជាអ្នកតំណាង មូលដ្ឋាននៃការទាមទារ និងដំណោះ
ស្រាយបញ្ជាក់ថា ៖ “ផ្អែកតាមព្រឹត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា
ឆ្នាំ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៣នាក់ប៉ុណ្ណោះ បានផ្តិតមេដៃប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នក
តំណាងចំនួន ៥នាក់ គឺ៖

- ១. ឈ្មោះ: **សចន**
- ២. ឈ្មោះ: **សក**
- ៣. ឈ្មោះ: **វណ្ណ**
- ៤. ឈ្មោះ: **សសម**
- ៥. ឈ្មោះ: **ទល**

ឲ្យឱ្យទទួលសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាង និងប្រតិភូចរចាដោះស្រាយនូវការទាមទារចំនួន ១៣
ចំណុច ដែលតំណាងឲ្យឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៣នាក់នេះប៉ុណ្ណោះ
ពោលគឺ ពុំបានអនុញ្ញាតឲ្យឱ្យធ្វើការពឹងពាក់ ឬប្រគល់សិទ្ធិបន្តទៅឲ្យឱ្យតតិយជន ដូចជា
អង្គការសង់ត្រាល់ ឬ មេធាវី នោះឡើយ។ ដូច្នេះ អង្គការសង់ត្រាល់ រួមទាំងមេធាវី ពុំមានសិទ្ធិ
តំណាងឲ្យឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៦៣នាក់នោះទេ ហើយវិធីតែពុំមាន
សិទ្ធិតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤៨៥នាក់នោះទៀតផង។
ករណីនេះ អង្គការសង់ត្រាល់ ក៏ដូចជា មេធាវី អាចមានសិទ្ធិត្រឹមតែជាអ្នកតំណាង ឬមានសិទ្ធិ
ធ្វើជាអ្នកអមឲ្យឱ្យ កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ខាងលើប៉ុណ្ណោះ។”

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន។ ម្យ៉ាងទៀត មិនមានចំណុចណាមួយ ដែលហាមឃាត់មិនឱ្យអ្នកតំណាងកម្មករ
និយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យមេធាវី ឬតតិយជន ធ្វើជាអ្នកតំណាង
នោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា មេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់
ត្រាល់ មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលទាមទារក្នុងសំណុំ
រឿងនេះបាន។
 - លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យតំណាងកម្មករ
និយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ មិនជំទាស់ ឬតវ៉ា ឬហាមឃាត់មិនឱ្យប្រគល់សិទ្ធិ
ឱ្យមេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់ត្រាល់ធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យពួកគាត់នោះឡើយ។
 - ជាមួយគ្នានេះ នៅពេលចូលរួមផ្សះផ្សាទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ក៏មានតែមានមេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់ត្រាល់ចូលរួមផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារ ភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជំនាញដោះស្រាយ
ក្រោម ៖



- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាកម្មករនិយោជិត និងតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ គឺ ១. សចន , ២. សក , ៣. ទល , ៤. វណ , និង ៥. សសម បានប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី សរ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចគ្រប់នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាប្រតិភូចរចា និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ គឺ ១. សចន , ២. សសម , ៣. សក , ៤. ទល , និង ៥. វណ បានប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក វធី និងកញ្ញា មឃ ជាអ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសនៃអង្គការសង់ត្រាល់ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកតំណាងនៅគ្រប់កិច្ចនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៃសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទុកដាក់ឱ្យបានសមរម្យចំពោះឧបករណ៍បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគដែលមានក្លិនស្អុយ និងដាក់ឆ្ងាយពីកន្លែងកម្មករធ្វើការងារដោយបច្ចុប្បន្ននេះនៅកន្លែងធ្វើការវេញសាច់មានក្លិនស្អុយខ្លាំង ធ្វើឱ្យកម្មករមួយចំនួនពិបាកដកដង្ហើម ហើយកំណត់ពេលឱ្យបានជាក់លាក់ក្នុងការរៀបចំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឧបករណ៍បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគ កុំឱ្យមានជុំក្លិននាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយរៀបចំឱ្យអ្នកជំនាញត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ និងមានការចូលរួមពីតំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ បានជួលសន្លប់នៅកន្លែងធ្វើការដោយសារក្លិនស្អុយ និងប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតពិបាកក្នុងការដកដង្ហើម ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកវេញសាច់។
 - ផ្អែកតាមឯកសារដែលបានទទួលពីភាគីនិយោជក ដែលមានការត្រួតពិនិត្យពីអគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន គឺបានពិនិត្យតែលើគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេង ប៉ុន្តែមិនបានវិភាគលើបញ្ហាក្លិននោះទេ។
 - ជាធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនមានអ្វីទៅវាស់អំពីកម្រិតក្លិននោះទេ ពោលគឺមានតែការប្រើច្រមុះ របស់ពួកគាត់ ដោយសារមានក្លិនស្អុយខ្លាំង ទើបកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ ហើយកម្មករនិយោជិតបានទ្រាំរយៈពេលចំនួន ៧ខែ មកហើយ។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានបញ្ហាក្លិនស្អុយខ្លាំងពេលមានការលាងសម្អាតនៅផ្នែកវេញសាច់ប្រចាំសប្តាហ៍ រៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ដែលមានរយៈពេល ១ថ្ងៃពេញ។
 - កម្មករនិយោជិតទាមទារចូលរួមនៅពេលមានការត្រួតពិនិត្យ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ គឺជាអ្នករងផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ ហើយការចូលរួមរបស់ពួកគាត់ដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាពទាំងអស់គ្នា។
 - ម្យ៉ាងទៀត បញ្ហានេះ គឺផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតកំពុងកើតមានឡើង ដែលនិយោជកត្រូវពិនិត្យជាបន្ទាន់ពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមការណែនាំប្រកាសដោះស្រាយវិវាទការងារ។



និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងស្របទៅតាមប្រកាសលេខ ១២៥ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពី សុខភាព សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកន្លែងធ្វើការ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានតំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមនៅ ពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យ ពីព្រោះពួកគាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា ហើយកិច្ចការនេះ ពួកគាត់មិនអាចចូលរួមបានទេ។
 - o លើសពីនេះទៀត សហជីពដែលទាមទារនេះ គឺមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បំផុត និងមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមការទាមទារនោះទេ។
 - o ជាមួយគ្នានេះ មិនមានចំណុច ឬឯកសារណាមួយបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ នាក់ ឬចំនួន ២នាក់ ជួលសន្លប់ដោយសារបញ្ហាក្លិននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនពុំធ្លាប់មានអធិការការងារចុះមកត្រួតពិនិត្យនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - o ផ្អែកតាមរបាយការណ៍នៃការត្រួតពិនិត្យខ្យល់ និងសំឡេង របស់នាយកដ្ឋានជំនាញនៃក្រសួង បរិស្ថានបានបញ្ជាក់អំពីកម្រិតខ្យល់ និងសំឡេងរួចហើយ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ និយោជកក៏មិនយោង ឬសំអាងតែរបាយការណ៍នោះទេ ពោលគឺនិយោជកនៅតែមានគោល ជំហរពិនិត្យចំណុចទាមទារនេះបន្ថែមទៀត។
 - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមានគោលការណ៍រៀបចំកាលវិភាគត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំក្នុងស្ថាន- ភាពដែលមានលក្ខណៈប្រឈមខ្លាំងរយៈពេលចំនួន ៣ខែម្តង និងក្នុងស្ថានភាពមិនសូវ ប្រឈមខ្លាំងមានរយៈពេលចំនួន ៦ខែម្តង។
 - o ចំពោះការត្រួតពិនិត្យថ្ងៃសុក្រ ឬថ្ងៃសៅរ៍ និយោជកនឹងយកចំណុចនេះទៅជជែកជាមួយអ្នក ជំនាញដើម្បីពិនិត្យ ប៉ុន្តែជាទូទៅអ្នកជំនាញដែលជាមន្ត្រីរាជការមិនធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកនឹងព្យាយាមទាក់ទង និងចរចាជាមួយអ្នកជំនាញឱ្យចុះមកត្រួតពិនិត្យនៅ ថ្ងៃសុក្រ។ យ៉ាងណាមិញ ចំពោះការចុះត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ គឺអាស្រ័យកាលវិភាគរបស់មន្ត្រី ជំនាញផងដែរ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏និយោជកនឹងព្យាយាមឱ្យមានការចុះត្រួតពិនិត្យ នៅថ្ងៃសុក្រ។
 - o ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថាមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ ឬ ២នាក់ បានជួលសន្លប់ ដោយសារបញ្ហាក្លិននោះ គឺនិយោជកមិនអាចទទួលយកបាននោះទេ ដោយ ហេតុថា ប្រសិនបើមានបញ្ហាក្លិនមែននោះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតលើសពីចំនួន ១០០០នាក់ មិនអាចមានជួលសន្លប់ត្រឹមតែចំនួន ១នាក់ ឬចំនួន ២នាក់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត បញ្ហាខ្យល់ និងក្លិន គឺមានទាក់ទងគ្នា ប្រសិនបើខ្យល់មានជាតិពុល គឺអាចប៉ះពាល់កម្មករ និយោជិត ហើយមិនអាចមានការជួលសន្លប់ត្រឹមតែចំនួន ១នាក់ ឬចំនួន ២នាក់នោះទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ ឬ ២នាក់ ដែលសន្លប់នោះ អាចបណ្តាលមកពីមូលហេតុ ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់ដូចជា អត់ងងុយ ខ្សោយ ឬខ្វះជាតិស្ករជាដើម។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏មានធនៈក្នុងការត្រួតពិនិត្យបន្ថែមអំពីការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត។

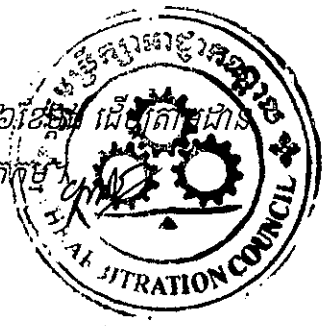


- ក្រុមហ៊ុនមានការចុះមកត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃកសាភស្តុតាង ៖
 - សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ចំណុចវិវាទទី២ បានបញ្ជាក់ថា ៖
 "...យោងមាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ការងារ បានចែងថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត"។ ប្រកាសលេខ ១២៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ប្រការ១ បានចែងថា "និយោជកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទីកន្លែងធ្វើការមានបរិយាកាសស្អាតល្អ ដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពកម្មករនិយោជិត ។ បរិយាកាសនេះត្រូវគ្មានភាពក្រខ្វក់ គ្មានក្លិនដែលនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ឬនាំឱ្យខូចខាតដល់ការងារ ដូចជាចំហាយឧស្ម័ន ធូលី ជាដើម"។
 - ដោយយោងតាមខ្លឹមសារនេះច្បាប់ខាងលើ និងផ្អែកលើអង្គហេតុជាក់ស្តែង និយោជកត្រូវធានារៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទីកន្លែងធ្វើការមានបរិយាកាសស្អាតល្អ ដើម្បីឱ្យស្របតាមលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ចរបស់កម្មករ។...។"
 - វីដេអូទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីក្លិនស្អុយនៅកន្លែងធ្វើការ។
 - រូបភាពកម្មករនិយោជិតសន្លប់នៅកន្លែងធ្វើការ។

- ភាគីនិយោជក បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃកសាភស្តុតាង ៖
 - លិខិតលេខ ៧៨៥ គខស អគត.បស្ត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេង អំពីលទ្ធផលពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ ដែលមានលេខកូដបារ៉ាម៉ែត្រ ខ្នាត និងវិធីសាស្ត្រវិភាគ ជាកាសាបរទេស។
 - លិខិតលេខ ១២០៣ សជណត.បស្ត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន ជម្រាបជូនលោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន I TAO PET SUPPLIES (CAMBODIA) CO., LTD. បានបញ្ជាក់ថា ៖ **"កម្មវត្ថុ ៖ ករណីត្រួតពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេងនៅក្នុងអគារផលិតកម្ម។**
 ...គុណភាពខ្យល់នៅក្នុងអគារផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ... មានកម្រិតទទួលយកបាន។ ប៉ុន្តែគុណភាពខ្យល់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានសភាពងាយនឹងប្រែប្រួលណាស់ ប្រសិនបើពុំមានការត្រួតពិនិត្យឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំទេនោះ។ ដូច្នេះដើម្បីធានាបានចំពោះសុខភាពកម្មករ ក្រសួងតម្រូវឱ្យលោកប្រធាន អនុវត្តលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

១-...

២-ក្រុមហ៊ុនត្រូវត្រួតពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេង រៀងរាល់ ០៦ខែម្តង ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការប្រែប្រួលនៃកម្រិតគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេងនៅក្នុងអគារផលិតកម្ម។
 ៣-...។"



ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាតម្លៃចំនួនត្រូវ (ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង១ ក្នុង តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល) ចំពោះផលិតផល ហតដក និងសាច់ពាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ ផ្នែកវេញសាច់ដែលជាសមាជិកសហជីព ចំនួន ១៦០រៀល ក្នុង១ ត្រូវ ពីព្រោះកាលពីមុនថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកម្មករវេញសាច់ ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុនបានឱ្យចំនួនសាច់ពាក់ ក្នុង១ត្រូវ ៨៤០រៀល, ហតដក ក្នុង១ត្រូវ ៩៦០រៀល (បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងជ្រើសរើសកម្មករចូលជារៀងរាល់ ថ្ងៃ និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់តាមតម្លៃ ត្រូវ សាច់ពាក់ ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានលើសចំនួនកំណត់។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ោងធ្វើការនៅពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ០០ នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១១ និង ០០ នាទី និងនៅពេលរសៀលចាប់ពីម៉ោង ១៣ និង ០០ នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី។ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការចំនួន ៨ម៉ោងនេះ និយោជកដាក់គោលការណ៍កំណត់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតផ្នែកវេញសាច់ដែលមាន ហតដក និងសាច់ពាក់ ធ្វើឱ្យបានចំនួន ៣២ត្រូវ។
- ការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីពេលបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២៤ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើសពីចំនួនកំណត់ចាប់ពី ៣២ត្រូវឡើងនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់ ដែលមានសាច់ពាក់ ក្នុង ១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០ រៀល។
- ដោយឡែក ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានកាត់ បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់ សាច់ពាក់ និងហតដក ក្នុង១ត្រូវ ចំនួន ១៦០ រៀល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- យោងតាមគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនមានការអនុវត្តណាមួយដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ ថយចុះទៅវិញនោះទេ។ ចំពោះប្រាក់រង្វាន់នេះ ក៏ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ប្រសិនបើនិយោជក មិនបានដំឡើងជូនកម្មករនិយោជិត យ៉ាងហោចណាស់ក៏រក្សាតម្លៃចាស់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ។
- យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថាចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាង ច្បាប់ដែលការអនុវត្តជាយូរមកហើយ ដែលការអនុវត្តនេះបានក្លាយជាការអនុវត្តកន្លងមក របស់កម្មករនិយោជិត។
- ការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់នេះ បណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្នាអស់កម្លាំងចិត្តការ បំពេញការងារ ដោយហេតុថាពួកគាត់ខិតខំធ្វើការដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើស



ចំនួនកំណត់ទៅទ្រទ្រង់ជីវភាព ដែលកម្មករនិយោជិតខ្លះមកធ្វើការមុនម៉ោងការងារតាំងពី ម៉ោង ៥ព្រឹក ឬម៉ោង ៦ព្រឹក។

- ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការយូរឆ្នាំហើយ ប្រសិនបើពួកគាត់នៅតែធ្វើបានចំនួន ៣២ត្រូវ ក្នុងមួយថ្ងៃនោះនឹងត្រូវនិយោជកដកពួកគាត់ចេញពីការងារជាមិនខាន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចជាចាំបាច់ ដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូចកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនោះទេ។
 - លើសពីនេះទៀត ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមែនជាការកំណត់កាតព្វកិច្ច ឬតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការលើសម៉ោងដើម្បីបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតខំប្រឹងធ្វើការលើសម៉ោងដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តែប៉ុណ្ណោះ ដែលនេះមិនមែនជាការចាត់ចែង ឬការរៀបចំរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការលើសម៉ោងនោះទេ។
 - ចំពោះការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺមិនមែនផ្តោតសំខាន់លើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពនោះទេ ពោលគឺជាការអនុវត្តទៅក្នុងការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកស្មតាងទី៦ និងទី៧ ហើយថាតម្លៃទំនិញវត្ថុធាតុដើមមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែចំពោះការលក់ចេញមានការធ្លាក់ចុះជាបន្តបន្ទាប់ដូចគ្នា ដែលនេះគឺជាឱនភាពមួយនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - និយោជកដាក់គោលការណ៍កំណត់នេះ គឺដើម្បីទាក់ទាញឱ្យកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើការក្រៅពីម៉ោងការងារ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើបានលើសចំនួនកំណត់ ដោយកម្មករនិយោជិតខ្លះបានទៅធ្វើការតាំងពីម៉ោង ៥ព្រឹក ឬម៉ោង ៦ព្រឹកផងដែរ។
 - កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពវិភាគអំពីការចំណេញ ឬខាតរបស់និយោជកនោះទេ ដោយសារនិយោជកក៏មិនបានបង្ហាញរបាយការណ៍អំពីការចំណេញ ឬខាតយ៉ាងណានោះដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនមានការកើនឡើង ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកបានបន្តជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីជារៀងរាល់ថ្ងៃ ព្រោះបច្ចុប្បន្នចំនួនកម្មករនិយោជិតបានកើនឡើងពីជាង ១០០០នាក់ ដល់ជាង ១៥០០នាក់។
 - ចំពោះស្ថានភាពក្រុមហ៊ុន គឺមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើន ហើយលើសពីនេះ ក្រុមហ៊ុនកំពុងសាងសង់អគារទី៣ ប្តីបន្ថែមទៀតផងដែរ។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការថ្មីដែលធ្វើបានចំនួន ៣២ត្រូវ ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺមិនមានបញ្ហាអ្វីនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមថា ៖
 - ផ្អែកតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាស្តីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុត្តិធម៌ បានបញ្ជាក់ហើយថា បច្ចុប្បន្ននេះនិយោជកមានចំណូលធ្លាក់ចុះ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបានទទួលបានការ



បញ្ហាទិញគ្រប់គ្រាន់ និយោជកនឹងចាត់ចែងបែងចែកប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមតម្លៃដើមវិញ។

- ចំពោះការបង្កើតអត្ថប្រយោជន៍ គឺជាចក្ខុវិស័យវិនិយោគរបស់និយោជក មិនមែនមានន័យថានិយោជកមានការចំណេញនោះទេ។
- ចំពោះរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជារឿងសម្ងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអាចបង្ហាញជូនបាននោះទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីនិយោជក អំពីភស្តុតាងទី៦ និងទី៧ គឺសំដៅលើអ្វី?
 - ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ភស្តុតាងទី៦ និងទី៧ គឺជាការប្រៀបធៀបតម្លៃដែលលក់ចេញនៅពេលថ្មីៗ គឺមានការធ្លាក់ចុះជាបន្តបន្ទាប់។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកទទួលស្គាល់ថា គឺមានអក្សរតូចៗ និងពិបាកមើល។
 - នៅក្នុងចំណុចនេះដែរ គឺតម្លៃចុងក្រោយ (Last price) ចំនួន ២.១០ដុល្លារអាមេរិក និងតម្លៃថ្មី (New price) ធ្លាក់ចុះនៅសល់ចំនួន ២.០៦ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ៖
 - តារាងប្រៀបធៀប តម្លៃលក់ចេញ (ភ្ញៀវម្នាក់ថ្លៃ) មានការធ្លាក់ចុះជាបន្តបន្ទាប់ (ឆ្លើយតបចំណុចវិវាទទី៣) ភស្តុតាងលេខ៦ ជាភាសាបរទេស។
 - តារាងប្រៀបធៀប តម្លៃទិញចូល (ទីផ្សារខាងក្រៅ) មានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ (ឆ្លើយតបចំណុចវិវាទទី៣) ភស្តុតាងលេខ៧ ជាភាសាបរទេស។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សះនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ត្រង់ចំណុចទាមទារទី៥ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវសកម្មភាពបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនិងបង្ខំកម្មករឱ្យដាក់ពាក្យណាមួយពីការងារដោយខ្លួនឯង) និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពនូវកំណត់ហេតុសម្របសម្រួលនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ត្រង់ចំណុចទី២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការបញ្ឈប់រាល់សកម្មភាពគ្រប់រូបភាព ហិង្សា ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្តតាមកំណត់ហេតុនេះឡើយ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើទុក្ខបុកម្នេញកម្មករជាសមាជិកសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖

១. យគណ អត្តលេខ	២. កជ អត្តលេខ	៣. គសជ អត្តលេខ
៤. វរ អត្តលេខ	៥. អគ អត្តលេខ	៦. លគច អត្តលេខ
និង៧. អសព អត្តលេខ	ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ។	
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកបានធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ និងបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដោយមានភាពរើសអើង ដោយហេតុថា ៖



- និយោជកបានឱ្យផ្នែករដ្ឋបាល និងប្រធានផ្នែកតាមក្រុមនីមួយៗ តាមដានរាល់សកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីព និងរកវិធីឱ្យកម្មករនិយោជិតលាវែងពីសហជីព ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនលាវែងពីសហជីពនោះទេ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ចែង គឺនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណាត់ចែងមិនកំណត់ គឺនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការងារទៅផ្នែកផ្សេងដែលពិបាកៗ ដោយផ្អែកតាមកំណត់ហេតុកស្តតាងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានរៀបវិធីសាស្ត្រឱ្យប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលាវែងពីសហជីព ដែលបណ្តាលឱ្យលំហូរនៃចំនួនសមាជិកសហជីពមានការថយចុះជាបន្តបន្ទាប់។ ជាក់ស្តែង នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានសរុបចំនួន ៣១៧នាក់ ប៉ុន្តែនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ សមាជិកសហជីពមានចំនួន ៤១នាក់ និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ សមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣៩នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ ការថយចុះនៃចំនួនសមាជិកយ៉ាងច្រើនបែបនេះ ដោយសារប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលាវែងពីសហជីព ដោយផ្អែកតាមការអះអាងតាមវីដេអូរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។
- លើសពីនេះទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺសុទ្ធតែជាសមាជិកសហជីព ដែលមិនព្រមលាវែងពីសហជីព។ ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ២០០នាក់ ដែលបានលាវែងពីសហជីព និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ឱ្យធ្វើការធម្មតា និងបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីជាច្រើននាក់ទៀតផង។
 - លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ មិនដែលបានទទួលលិខិតព្រមានណាមួយពីនិយោជកនោះទេ។ ដោយឡែក អ្វីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបាន គឺប្រធានក្រុមបានប្រាប់ពួកគាត់ថា ប្រសិនបើចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវលាវែងពីសហជីព។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកមិនមានការរើសអើងកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា ៖
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់នេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ចែង ពីព្រោះពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ចែងរយៈពេល ៣ខែម្តង។
 - ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមិនមានផលប្រយោជន៍ ឬផលចំណេញអ្វីពីការរើសអើងកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត និយោជកក៏បានទទួលស្វ័យភាពច្បាប់ពីសហជីព និងសហជីពមានសមាជិករហូតដល់លើសពីចំនួន ៣០០នាក់ ដែលកាត់ទានសហជីពជារៀងរាល់ខែផងដែរ។

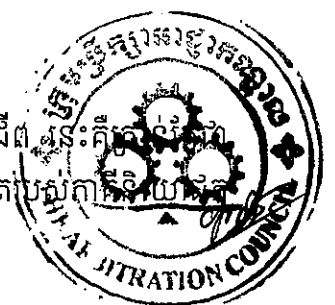


- លើសពីនេះទៀត និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បរិច្ឆេទជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ គឺផ្អែកតាមការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារពីប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកដែលបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ គឺបំពេញការងារមិនបានល្អ និងមិនស្តាប់តាមការណែនាំ ឬចាត់ចែងរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក។ ហេតុនេះ និយោជកអនុវត្តតាមការវាយតម្លៃរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែករបស់ពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា)ឯ.ក ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២។
 - ចាប់ពីពេលសហជីពទទួលបានបញ្ជីកានៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ សមាជិកសហជីពមានការកើនឡើងបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែចាប់ពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ រហូតដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤នេះ សមាជិកសហជីពថយចុះបន្តបន្ទាប់។
 - វិវាទទាក់ទងនឹងការរើសអើងសមាជិកសហជីពបានកើតឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។
 - ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានចូលរួមផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព។
 - ចំពោះសមាជិកសហជីពដែលនៅសល់ចំនួន ៣៩នាក់ គឺសុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានបរិច្ឆេទមិនកំណត់។ ពួកគាត់មិនព្រមលាលែងពីសមាជិកសហជីព ហើយត្រូវបាននិយោជកផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការទៅផ្នែកពិបាកៗ។ ចំពោះសមាជិកសហជីពដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បរិច្ឆេទ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារអស់ហើយ។
 - ភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមកាលបរិច្ឆេទ ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	អត្តលេខ	កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ
១	យគណា		ថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤
២	កធី		ថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤
៣	គសជ		មិនមានព័ត៌មាន
៤	វរ		ថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤
៥	អគ		មិនមានព័ត៌មាន
៦	គលច		ថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤
៧	អសព		ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

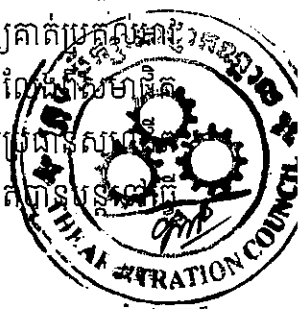
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមថា ៖
 - ចំពោះការលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព និងបំពេញការងារយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។ តាមការសង្កេតរបស់ភាគីនិយោជក



ជាការពិតទៅនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីព ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានឃោសនាថា ជួយការពារកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីព អំពីការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាដើម។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានសំអាងថា មានសហជីពការពារ ពួកគាត់មិនខំប្រឹងធ្វើការ បណ្តាលឱ្យលទ្ធផលការងារធ្លាក់ចុះ ឬមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ហេតុនេះ ផ្អែកតាមតារាងវិភាគគុណវុឌ្ឍិការងារ តារាងទី៩ ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក មានសិទ្ធិវាយតម្លៃ អំពីលទ្ធផលការងារមិនបានល្អរបស់ពួកគាត់ និងឈានដល់ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ចប់ពីកិច្ចសន្យាការងារ ពួកគាត់អស់ទំនុកចិត្តលើសហជីព ហើយពួកគាត់ក៏បានលាវែងពីសមាជិកសហជីពវិញ ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់ពីការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។ ករណីនេះ មិនមានចំណុចណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងនិយោជកនោះទេ។
- លើសពីនេះទៀត ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់សកម្មភាពបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ និងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់នេះ គឺមិនមែនជាការលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងនោះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់ពេលកំណត់ ពោលគឺមិនមែនជាការបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតលាវែង ឬមានការរើសអើងនោះទេ។ សូមភាគីកម្មករនិយោជិតកុំយកចំណុចពីរនេះ មកលាយឡំគ្នា ពីព្រោះចំណុចទាមទារនេះ គឺមិនដូចគ្នានោះទេ។
- លោកស្រី **យុគណា** គឺជាដើមបណ្តឹងបានចូលរួមសវនាការ និងជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករបានបញ្ជាក់អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ដូចខាងក្រោម ៖
 - នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ប្រធានក្រុមបានហៅគាត់ទៅជួបនៅការិយាល័យដោយប្រាប់ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបានបញ្ចប់ និងបានប្រាប់គាត់ទៀតថាឱ្យលាវែងចេញពីសហជីព ប្រសិនបើចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែបើមិនលាវែងពីសហជីពនោះ គឺមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
 - ភាគីនិយោជកបានសួរ លោកស្រី **យុគណា** ថាតើនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ប្រធានក្រុមបានហៅលោកស្រី ទៅជួបនៅពេលណា? តើលោកស្រី មានសិទ្ធិ ទៅជួបប្រធានក្រុមបានដោយរបៀបណា? ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកស្រី ត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
 - លោកស្រី **យុគណា** បានបញ្ជាក់ថា ប្រធានក្រុមបានហៅទៅជួប និងជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ និងឱ្យគាត់ប្រគល់អាសយដ្ឋាន និងស្បែកជើងឱ្យក្រុមហ៊ុនវិញ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រធានក្រុមបានប្រាប់គាត់ឱ្យលាវែងពីសហជីព ដោយគាត់បានប្រាប់ទៅប្រធានក្រុមវិញថា គាត់សុំសួរយោបល់ប្រធានសហជីព របស់គាត់សិន។ បន្ទាប់មក គាត់មិនព្រមលាវែងពីសហជីពនោះទេ ហើយគាត់បានបន្តជាប់



ការហូតដល់ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។ នៅថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ទើបសន្តិសុខ
មិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការទៀតនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល
ឱ្យគាត់រហូតដល់ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ រួចហើយ។ យ៉ាងណាមិញ លោកស្រី **យគណ**
ស្នើសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។

- តំណាងកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការលើកឡើងរបស់លោកស្រី
គឺអាចមានភាពកាន់តែច្រឡំ ឬភ្លេចអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់
ដោយផ្អែកតាមឯកសារដែលទទួលបានពីលោកស្រី **យគណ** បានបញ្ជាក់ថា លោកស្រី
ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ និង
បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ទៅលោកស្រី **យគណ** ថា តើនៅក្នុងខែមេសា
ឆ្នាំ២០២៤ នៅបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ តើគាត់បានទៅធ្វើការដែរ ឬទេ? តើនិយោជកបញ្ចប់កិច្ច
សន្យាការងាររបស់គាត់នៅមុន ឬក្រោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ? លោកស្រី **យគណ** បាន
បញ្ជាក់ថា នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ គាត់មិនបានទៅធ្វើការនោះទេ
ពោលគឺ គាត់ត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅមុនពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា លោកស្រី **យគណ** បានចូលរួមសវនាការ គឺជា
សាក្សីតែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនមែនជាដើមបណ្តឹងនោះទេ ហើយផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះដែលបានដាក់
ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏មិនមានឈ្មោះរបស់ លោកស្រី
យគណ នេះដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ការលើកឡើងអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ
របស់គាត់ គឺមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកសូមប្រានចោលការលើកឡើង
របស់លោកស្រី **យគណ** មិនអាចទទួលយកបាននោះទេ។
- យោងតាមឯកសារដែលភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ
តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ ខេមបូឌា ឯ.ក លេខ ៣១៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ៖
 - កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលរវាងលោកស្រី **សចន** និងក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត
ស៊ីបផ្លាយ ខេមបូឌា ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ “ជំហររបស់លោកស្រី **សចន**

...

២. ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រាល់សកម្មភាព និងគ្រប់រូបភាពហិង្សា ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ មករលី
ថ្នាក់ដឹកនាំសមាជិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមជាសមាជិកសហជីព
ការពារសិទ្ធិកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

...

បន្ទាប់ពីអង្គប្រជុំបានពិភាក្សាគ្នាយ៉ាងជុំសជុំ អង្គប្រជុំសម្រេចលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- ...

- ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានសន្យាថានឹងពុំមានការគំរាមកំហែង ឬការបំប្រែប្រួល
និងមិនរើសអើងសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

- ...។”

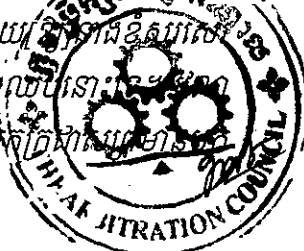


- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ចំណុចព្រមព្រៀង របស់គូភាគី ៖ "ចំណុចទាមទារទី៥. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវសកម្មភាពបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ និងបង្ខំកម្មករឱ្យដាក់ពាក្យ លាល្បប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនឯកភាព អនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងមិនបង្ខំកម្មករឱ្យដាក់ពាក្យលាល្បប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងទៀតទេ។"

- កាតិកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ៖

- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **យុគណ** អត្តលេខ បម្រើការងារផ្នែក វេញសាច់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ "...ថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៦:៣៥នាទី នាខ្ញុំចូលទៅធ្វើការតាមធម្មតាស្រាប់តែសន្តិសុខ ៣នាក់ ហាមឃាត់ មិនឱ្យចូលទៅធ្វើការ សន្តិសុខនោះបានសួរថា អត្តលេខប៉ុន្មាន នាខ្ញុំឆ្លើយថាអត្តលេខ ៣៣៧៣ សន្តិសុខឆ្លើយថា មិនអោយឱ្យចូលទេ ឯណាកាតការងារ នាខ្ញុំតបថា ភ្លេចបាត់ ហើយ។ ...នាខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជា ត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ ខាងលើនេះ។"
- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **យុគណ** អត្តលេខ បម្រើការងារផ្នែក វេញសាច់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ "...ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា [មីនា] ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ០១:៤០នាទី អនុប្រធានក្រុម៤ ឈ្មោះ **វសដ** បានមកហៅនាខ្ញុំ ទៅដល់ការិយាល័យរដ្ឋបាល ឈ្មោះ **វតឡ** ប្រាប់ថា អត់បន្តកុងត្រាអោយឱ្យនាខ្ញុំ ទេហើយបង្ខំអោយឱ្យនាខ្ញុំផ្តិតមេដៃ តែនាខ្ញុំប្រកែកមិនព្រមផ្តិតទេ រដ្ឋបាលនោះបន្តថា អោយឱ្យនាខ្ញុំធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ អោយឱ្យនាខ្ញុំដោះសម្លៀក បំពាក់ក្រុមហ៊ុនអោយឱ្យគេ ថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ នាខ្ញុំធ្វើការមកដល់ច្រកចូលរោង ចក្រស្រាប់តែសន្តិសុខយាត់ខ្លួននាខ្ញុំមិនអោយឱ្យចូលធ្វើការទេ។ ...នាខ្ញុំ សូមធានា អះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាខ្ញុំ សូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។"
- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **គលច** អត្តលេខ ៣៧៥១ បម្រើការងារផ្នែកវេចខ្ចប់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ "នៅថ្ងៃសុក្រ ទី១ ខែមីនា [មីនា] ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ០២:៤៥នាទីរសៀល ប្រធានក្រុម៣ បានមកប្រាប់នាខ្ញុំពីការប្តូរផ្នែករបស់នាខ្ញុំ ទៅខាងវិញ្ញាវទ្វីស នៅថ្ងៃសៅរ៍។ ថ្ងៃសៅរ៍ទី២ ខែមីនា [មីនា] ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ០៧: ១៥នាទីព្រឹក ប្រធានក្រុម៣ បានហៅនាខ្ញុំទៅប្តូរផ្នែក តែខ្ញុំមិនព្រមទេព្រោះជាការងារខុស ជំនាញ ពេលនោះចិនប្រចាំផ្នែករួមមាន (**កស យវត បបល វរច**

) ពួកគាត់បាននិយាយថា បើនាខ្ញុំមិនព្រមប្តូរផ្នែកទេ គឺអោយឱ្យនាខ្ញុំប្តូរមក ក្រដាសលាល្បប់ពីការងារតែម្តងទៅ តែនាខ្ញុំព្រម[មិនព្រម] សរសេរលាល្បប់នោះទេ។ វេលាម៉ោង ១២:២០នាទី ថ្ងៃត្រង់ ថ្ងៃទី២៥ឆ្នាំដែល ប្រធានក្រុម៣ បានយកក្រដាសលាល្បប់



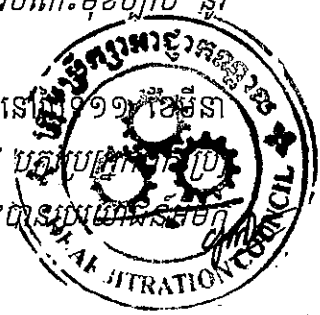
អោយឱ្យនាងខ្ញុំស៊ីញ៉ា ចុះហត្ថលេខា។ ថ្ងៃច័ន្ទ ចន្ទ ទី៤ ខែមិនា មីនា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវទៅធ្វើការវិញវិញទ្វីសខុសជំនាញទាំងបង្អួច។

...នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាងខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **សចន** អត្តលេខ ៤៤១ បម្រើការងារផ្នែកវេញសាច់ធ្វើនៅថ្ងៃទី៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា៖ “វេលាម៉ោង ១១:២៧នាទី ថ្ងៃទី០៤ ខែ០៣ ឆ្នាំ២០២៤ យើងខ្ញុំជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំរាងចក្រ អោយគាត់ផែនសីបង្ហាញ(ខេបូខា) ឯ.ក. បានប្រជុំជាមួយសកម្មជននិងសមាជិក ៧នាក់ក្នុងសហជីព ក៏ស្រាវវែកលោកនាយកក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ **GK** បានទៅជ្រកជ្រៀតជ្រែកសហជីព គាត់ក៏បានយកទូរស័ព្ទទូរស័ព្ទដៃចាត់ជាអីដេអូ ដែលឃើញខ្ញុំកំពុងតែប្រជុំ គាត់ធ្វើសកម្មភាពបែបនេះធ្វើអោយឱ្យសមាជិកយើងខ្ញុំភ័យស្ទុះស្ទោ ភ្លាមៗនោះផងដែរមានសន្តិសុខនាក់ទៀតក៏បានមកកន្លែងយើងខ្ញុំប្រជុំជាមួយសកម្មជននិងសមាជិកទៀត បណ្តាលអោយឱ្យពួកគាត់កាន់តែភ័យ។ ជាក់ស្តែងយើងខ្ញុំប្រជុំជាមួយសកម្មជននិងសមាជិក គ្មានសន្តិសុខឬតំណាងក្រុមហ៊ុនណាមកឈរមើលនោះទេ រយៈពេលជិតពីរៗឆ្នាំ ហើយ។ ...នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាងខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- កំណត់ហេតុ របស់កម្មករនិយោជិត **សចន** អត្តលេខ បម្រើការងារផ្នែកវេញសាច់ធ្វើនៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ “ថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤វេលាម៉ោង ០៣:៥៥នាទី រសៀល យើងខ្ញុំជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានឡើងទៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដើម្បីចរចាការបញ្ឈប់សមាជិកសហជីពដែលធ្វើការចេញច្រើងវេលាមិនកំណត់ យើងខ្ញុំក៏បានសួររដ្ឋបាលប្រុសឈ្មោះ **អម** ថាហេតុអ្វីបានជាបងបញ្ឈប់សមាជិកខ្ញុំបីនាក់ គាត់ធ្វើការចាប់ពី២ឆ្នាំឡើងទៅហើយ រដ្ឋបាលឈ្មោះ **អម** នោះ និយាយថា គាត់ដល់ក្នុងត្រាកំណត់ចុងក្រោយ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តបន្តអោយឱ្យគាត់ខ្ញុំធ្វើតាមថ្នាក់លើ ក្រសួងក៏និយាយដែរថា គាត់ធ្វើការចាប់ពី២ឆ្នាំ១ខែឡើងទៅ ទើបចូលចេញច្រើងវេលាមិនកំណត់ ម្យ៉ាងទៀតគាត់ធ្វើការអត់ល្អ យើងខ្ញុំឆ្លើយថា ទោះបីគាត់ធ្វើការអត់ល្អប្រធានគួរតែណែនាំគាត់ក្នុងករណីណាមួយ ហើយសូមបងប្រើក្រសួងកែច្នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងមេត្រាទី ៦៧មេត្រា ៦៧ និង ៧៣ផង រដ្ឋបាលឈ្មោះ **អម** នោះឆ្លើយថា ចង់មេត្រាទីមេត្រាប៉ុន្មានក៏ដោយ បងចង់ធ្វើអីក៏ធ្វើទៅសូមអញ្ជើញបងទៅវិញចុះ។ ...នាងខ្ញុំសូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាងខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **ព្យា** បម្រើការងារផ្នែកមូស្បែក ធ្វើនៅថ្ងៃទី១១ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ “នៅថ្ងៃពុធ ទី០៦ ខែមិនា មីនា ឆ្នាំ២០២៤ បងប្រជុំក្នុងសហជីពខាងស្បែកឈ្មោះ **មជ** បាននិយាយថាគេបងប្អូនចូលសហជីពនេះបានយូរយ៉ាងណាហើយ



វិញ។ ប្រធានក្រុម១មូស្លីកនិយាយថា បងឯងចង់ដកខ្លួនចេញពីសហជីពអត់ ខ្ញុំជួយបងឯងបាន។ ខ្ញុំឆ្លើយថា ខ្ញុំមិនដកខ្លួនចេញពីសហជីពទេ។ ប្រធានក្រុម១ បានយកក្រដាសលាយបំប្លែងពីសហជីពអោយឱ្យខ្ញុំ និងសមាជិកសហជីពផ្សេងទៀត យកមកអោយឱ្យសហជីពដែលជាប្រធានសហជីពនោះ។ បកប្រែអ្នកបកប្រែ និងប្រធានក្រុម៣ បានហៅសមាជិកសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងផ្នែកមូស្លីកមកប្រជុំប្រាប់ថាធ្វើយ៉ាងមិចក៏ដោយអោយឱ្យតែប្រធានសហជីពទទួលយកក្រដាសនេះក្នុងម៉ោងការងារ។ ម៉ោង ០២:៤០នាទី សៀល បកប្រែអ្នកបកប្រែ បានហៅអោយកូមប្រាប់ប្រធានៗទាំងអស់ ទាំងសាច់ ទាំងខាងស្បែក ចេញមកប្រមូលគ្នាក្នុងពេលតែមួយដើម្បីសម្រុកទៅក្របធានសហជីពដើម្បីបង្កភាពចលាចល់ ចរលាចល់។ បកប្រែអ្នកបកប្រែ និយាយថា បើប្រធានសហជីពសួរថា អ្នកណាអោយឱ្យមកកុំថាបកប្រែអ្នកបកប្រែ ឬប្រធានអោយឱ្យមក ត្រូវនិយាយថា ខ្ញុំស្នាក់ស្នៀតចិត្តមកខ្លួនឯង។ ...នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាងខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **ខង** អត្ថលេខ ២១២៧ បម្រើការងារផ្នែកវេញសាច់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ “នៅថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ០២:០០នាទីសៀល អនុប្រធានក្រុម១ ផ្នែកវិញវេញសាច់ឈ្មោះ **ឃស់** បានមកគំរាមនាងខ្ញុំថា ចេច្រែក ល្មមចេញពីសហជីពហើយណាចេច្រែក តិចជាអត់បានប្រាប់ ប្រយ័ត្នគេដកចេញជួយអត់បានទេចេច្រែក ទាន់គេអត់ទាន់ដកបឹងចេច្រែក ឯងលាលែងអោយឱ្យហើយទៅទាន់គេជួយបាន នាងខ្ញុំឆ្លើយថាមុខងារអីហែង ណាគេប្រើអោយឱ្យហែងមកយាយនិយាយបឹងជាមួយខ្ញុំ អនុប្រធាននោះឆ្លើយថាអត់មានអ្នកណាគេអោយឱ្យខ្ញុំនិយាយទេ ខ្ញុំគិតថាចេច្រែក ឯងនៅជិតផ្ទះខ្ញុំ។...នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...នាងខ្ញុំ បានផ្តល់ជូននេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត **កងទម** អត្ថលេខ ១៩១៨ បម្រើការងារផ្នែកវេញសាច់ ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ “នៅថ្ងៃទី២៧ ខែ០៣ ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ០៩:៤៥នាទី អនុប្រធានក្រុម១ ឈ្មោះ **ឃស់** បានមកគំរាមគំហែងគំរាមកំហែងនាងខ្ញុំថា ឡុងឯងចង់នៅបិតសាច់អត់? នាងខ្ញុំឆ្លើយថាចង់នៅបិត ឡុងឯងចូលសហជីពអត់ នាងខ្ញុំឆ្លើយថា ចូល បើ ឡុងឯងចង់នៅបិតសាច់ទៀត ឡុងឯងចេញពីសហជីពទៅ ហើយខាងនេះក៏គេមិនដែលតៀបសង្កត់អីដែរទេ។ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឆ្នាំ ដដែល វេលាម៉ោង ០២:២០នាទី អនុប្រធានក្រុម ឈ្មោះ **ឃស់** បានមកគំរាមគំហែងគំរាមកំហែងនាងខ្ញុំម្តងទៀតថា ឡុងឯងសម្រេចចិត្តនៅ នាងខ្ញុំឆ្លើយថា ខ្ញុំមិនទាន់សម្រេចចិត្តនៅឡើយទេ សូមកុំរំលោភ និងពាក្យគំរាមគំហែងគំរាមកំហែងទាំងនេះ អនុប្រធានក្រុមឈ្មោះ **ឃស់** បានឆ្លើយថា ឡុងឯងសហជីពពិតប្រាកដមែន។...នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា ព័ត៌មានដែល...



នេះ គឺពិតជាត្រឹមត្រូវប្រាកដមែន ហើយ...នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ នូវព័ត៌មានទាំងអស់ខាងលើនេះ។”

- ឯកសារជាវីដេអូ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតលាងពីសហជីពដើម្បីអាចទទួលបានចូលធ្វើការ, កម្មករនិយោជិតជាក្រុមទៅលាងពីសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យចូលធ្វើការថ្មី។
- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបន្តកុងត្រា និងមិនបន្តកុងត្រាដល់កម្មករនិយោជិត៖ “ក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការមិនបន្តកុងត្រា ដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ **យគណ** ភេទ ស្រី លេខកាត

ផ្នែកវេញសាច់៤ កុងត្រារបស់គាត់នឹងត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែ ០៤ ឆ្នាំ ២០២៤

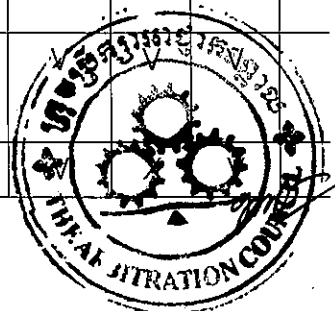
មានរយៈពេល៧ថ្ងៃនៃថ្ងៃជូនដំណឹង គិតចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងនេះតទៅ។

កាលបរិច្ឆេទជូនដំណឹង ២៥.០៣. ២០២៤។...។”

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ៖

- តារាងកាលវិភាគការងារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ	ឈ្មោះកម្មករ និយោជិត	អត្ត លេខ	ក្រុម	មិន គោរព តាម ការ រៀបចំ ការងារ របស់ ក្រុម ហ៊ុន	អាកប្ប កិរិយា ការងារ មិនល្អ	សមត្ថ ភាព មិន គ្រប់ គ្រាន់	តម្លាត់/ មិន គោរព ការ ណែនាំ របស់ ថ្នាក់ គ្រប់គ្រង	ជេរ ប្រមាថ /អំពើ ហិង្សា	អវត្ត មាន	មក យឺត	ចេញ មុន ម៉ោង	ស ម្គា ល់
១	យស	៣៣៧៣	វេញ សាច់ ៤	V	X	V	X	V	V	X	V	
២	កងទម	៤៤២៩	វេញ សាច់ ១	V	X	X	X	V	V	X	V	
៣		៣៧១៤	វេញ សាច់ ៣	V	V	X	V	V	V	X	X	
៤		៣៧៩៤	វេចខ្ចប់ ៥	X	X	X	X	V	V	X	V	
៥		៥២៣១	វេញទ្វី ស ២	X	X	X	V	V	V	V	V	
៦		៣៧៥១	វេញទ្វី ស ២	X	X	X	V	V				
៧		៣៩២៧	វេចខ្ចប់ ៥	X	X	X	X	V				



“សម្គាល់៖ សូមគូស “V” សម្រាប់ការងារល្អប្រសើរ សូមគូស “X” សម្រាប់ការងារមិនល្អ”

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានសរសេរឈ្មោះ កម្មករនិយោជិត ខុសគ្នា។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងបញ្ជីវត្តមាននៅក្នុង សវនាការ និងនៅក្នុងញត្តិទាមទារឈ្មោះ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសារណាទាមទារឈ្មោះ យឿន គឺមិនណា។ យ៉ាងណាមិញ មានអត្តលេខ ដូចគ្នា ដោយគ្មាន ការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឬឈ្មោះ ជាកម្មករ និយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយដូចគ្នាដែលមានអត្តលេខ

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើម បណ្តឹង និងសិទ្ធិអ្នកតំណាងជាមុនសិន។

ក. ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង

យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង នេះមានចំនួន ៦៣នាក់។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលជាដើម បណ្តឹងសរុបនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃ ទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិត ទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និង ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់ កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួម ទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យុនីកតា ថេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូភាគីអាស្រ័យ និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ជបរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្វូណូកា-ដាយជីវ៉ូ (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០២/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. សសម , ២. សចន , ៣. វណ្ណ , ៤. ទល , និង ៥. សក ។

យោងតាមពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺធ្វើឡើងដោយឈ្មោះ ១. ទល , ២. វណ្ណ , ៣. សសម , ៤. សចន , និង ៥. សក ក្នុងនាមជាប្រតិភូចរចា និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការពារសិទ្ធិ កម្មករ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ហើយអ្នកទាំង ៥នាក់នេះ ក៏មានឈ្មោះ ក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០២/២៤ កប/អក/ លបវ ខាងលើដែរ។

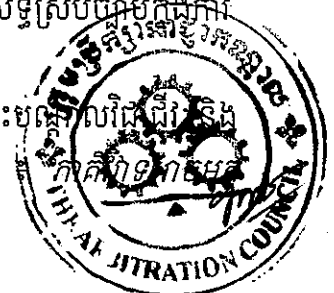
មាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួល បាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវ តែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបំរើរក្សានូវកំណត់ត្រានៃ ការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីការងារ។”

យោងតាមមាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទទួល ស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិ របស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនតាមការពឹងពាក់ជាក់លាក់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៧/១៦-ស៊ីន ជីបាន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី, លេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនប៊ិក អ៊ីនធើណេសិនណាល អ៊ីន និង លេខ ០១១/១៧- បេស ប្រូហ្វិត វីង (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពលេខ ១៨៩/២២ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ដោយនៅក្នុងនោះមានលោកស្រី សចន ជាប្រធានសហជីព។ លោកស្រី ដែលជាថ្នាក់ ដឹកនាំនៃសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក៏មានវត្តមាននៅ ក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ សមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣៩នាក់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកស្រី សចន មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការ តំណាងឱ្យសមាជិកសហជីពទាំង ៣៩នាក់ ធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា



បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការ អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ពាក្យថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ”មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការ អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារេន និងលេខ ១២០/១៥-កំហុក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

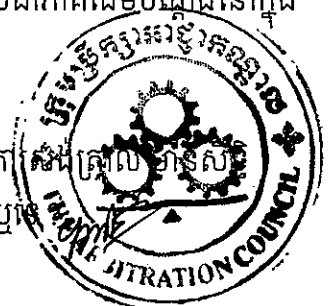
ផ្អែកតាមឯកសារច្បាប់ចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុង ញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាម មេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ បានផ្តិតមេដៃជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន៖ ១. សសម , ២. សចន , ៣. សក , ៤. វណ , និង៥. ទល ធ្វើជាប្រតិកូចរចាវិវាទការងាររួម។ នៅក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានវត្តមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. សសម , ២. វណ , ៣. សចន , ៤. ទល , និង៥. សក ដែលធ្វើជាប្រតិកូចរចាវិវាទការងារ រួម បានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដូចបញ្ជាក់ខាងលើនេះ ដែលបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ ដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលផ្តិតមេដៃទាមទារទាំង ៦៥នាក់នេះ មិនមានព័ត៌មានបញ្ជាក់ថា មាន កម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក នោះទេ។ ហេតុនេះ ចំនួនដើមបណ្តឹងទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ) និងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមិន មានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់នេះ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក នៃសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមិនមានឈ្មោះក្នុង ចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ។

ខ. សិទ្ធិតំណាង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើមេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ ឬទេ



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. សសម , ២. សចន , ៣. វណ្ណ , ៤. ទល , និង ៥. សក គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនរបស់សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក និងជាប្រតិភូចរចាវិវាទការងាររួមតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានធ្វើការប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ជាមេធាវីតំណាង ដោយអាណត្តិ លោក និងកញ្ញា ជាអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿងនេះ។ នេះ គឺជាការប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដែលកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ បានទទួលពីកម្មករនិយោជិត ៦៥នាក់ និងកម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមិនមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ បន្តទៅឱ្យមេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការ សង់ត្រាល។

យោងប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើនេះ មិនបានបញ្ជាក់ ឬកម្រិតសិទ្ធិរបស់អ្នក តំណាងថាមិនអាចបន្តផ្តល់សិទ្ធិតំណាងទៅតតិយជនបាននោះទេ។

មាត្រា ១ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៦ បានចែងថា ៖ “នីតិវិធីដែលទាក់ទងទៅនឹងបណ្តឹង រដ្ឋប្បវេណី ត្រូវធ្វើតាមបញ្ញត្តិនៃក្រមនេះ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលច្បាប់ផ្សេង បានកំណត់ពិសេស ។”

យោងតាមមាត្រា ១ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណី ដែលច្បាប់ពិសេសមិនបានចែងច្បាស់លាស់ ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ក្នុងករណីបណ្តឹង រដ្ឋប្បវេណី។ បើទោះបីជាក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីអនុវត្តក្នុងនីតិវិធីតុលាការទាក់ទងនឹងបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនេះអាចជួយឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បកស្រាយនូវចំណុចមិនច្បាស់លាស់ក្នុងនីតិវិធីបណ្តឹងទាមទារវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដែរ។ ហេតុនេះ ដើម្បីបកស្រាយប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើថា អ្នកតំណាងក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តផ្តល់សិទ្ធិតំណាងទៅតតិយជនបានដែរ ឬទេ ក្រោមខ្លឹមសារនៃប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាមាត្រា ពាក់ព័ន្ធក្នុងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីបន្ថែមទៀត។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៥៤ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៦ បានចែងថា ៖ “២- សិទ្ធិតំណាងដែល ត្រូវបានប្រគល់សម្រាប់បណ្តឹងរាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិលើការចាត់ចែងរក្សាការពារ ការអនុវត្តដោយបង្ខំ ការជ្រើស តាំងអនុតំណាង និង ការទទួលនូវការសង ។”

យោងតាម កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៥៤ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា អ្នកតំណាងដែលទទួលបានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីមានសិទ្ធិលើការ ជ្រើសតាំងអនុតំណាង។ ដោយក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ជានីតិវិធីអនុវត្តក្នុងគោលការណ៍បណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីទេ ហើយតាមរយៈកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៥៤ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ផ្តល់សិទ្ធិលើអ្នកតំណាងក្នុងការ



ជ្រើសតាំងអនុតំណាង ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក៏គួរត្រូវបកស្រាយស្របតាមគោលការណ៍ទូទៅនៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីដែរ ពោលគឺអ្នកតំណាងក្រោមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ មានសិទ្ធិជ្រើសតាំងអនុតំណាង ឬអ្នកតំណាងឱ្យខ្លួនបន្តបាន ប្រសិនបើមិនមានការហាមឃាត់ ឬកម្រិតសិទ្ធិនេះដោយកាត់ដើមបណ្តឹង ដែលជាសាមីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់។ ចំពោះប្រធានសហជីពដែលមានសិទ្ធិតំណាងសមាជិកសហជីព ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់សហជីព ក៏មានសិទ្ធិប្រគល់សិទ្ធិតំណាងបន្តទៅតតិយជន បានក្រោមខ្លឹមសារ ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងទាមទារចំនួន ៦៥នាក់ និងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមិនមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ មិនបានជំទាស់ ឬតវ៉ាណាមួយមិនឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ ប្រគល់សិទ្ធិបន្តឱ្យមេធាវី និងអ្នកតំណាងរបស់អង្គការសង់ត្រាល់ធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យពួកគាត់នោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកមេធាវី សេង រាជ ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ និងកញ្ញា ជាអ្នកតំណាង មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ និងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមិនមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

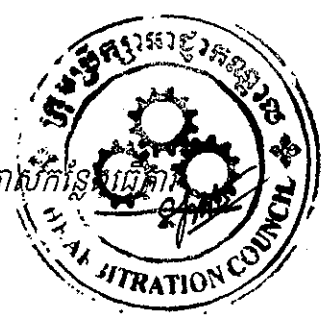
ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឧបករណ៍បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគកុំឱ្យមានជុំក្លិននាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយរៀបចំឱ្យអ្នកជំនាញត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ និងមានការចូលរួមពីតំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំលុបបំបាត់ក្លិនស្អុយ នៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។"

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរៀបចំធ្វើ ប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍មាត្រានេះ សំរាប់ឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ ៖

- គុណភាពនៃទឹកកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- ...
- វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ



ប្រកាសលេខ ១២៥ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ និងការសំអាតបរិយាកាសក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ប្រការ ១ ចែងថា ៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទីកន្លែងធ្វើការមានបរិយាកាសស្អាតល្អ ដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពកម្មករនិយោជិត។ បរិយាកាសនេះ ត្រូវគ្មានភាពក្រខ្វក់ គ្មានភ្លើង ដែលនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬនាំឱ្យខានដល់ការងារដូចជា ចំហាយឧស្ម័ន ធូលី ជាដើម។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៥/១៣ - ពូ យ៉េន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ យល់ឃើញថា ៖ "តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២២៩ និងប្រកាសលេខ ១២៥ ខាងលើ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើគុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ គឺត្រូវធានារក្សាឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសនិយោជកត្រូវមានវិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល ចៀសវាងការមានភ្លើងមិនល្អ ដែលនាំឱ្យបរិយាកាសនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានភាពអាប់អួរ និងអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២០/១៦-ជី-ហូម៉ូស (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានបញ្ហាក្លិនស្អុយខ្លាំងនៅពេលមានការលាងសម្អាតនៅផ្នែកវេញសាច់ជាប្រចាំសប្តាហ៍ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ដែលបណ្តាលឱ្យមានក្លិនស្អុយមកដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការ បានប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតពិបាកក្នុងការដេក ដង្ហើម ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតផ្នែកវេញសាច់។ ជាមួយគ្នានេះ នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ បានជួលសន្លប់ដោយសារបញ្ហាក្លិននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនទទួលយកការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថាកម្មករនិយោជិតជួលសន្លប់ដោយសារបញ្ហាក្លិននោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជក នឹងត្រួតពិនិត្យបន្ថែមអំពីការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ផ្អែកតាមលិខិតលេខ ១២០៣ សជណតព.បស្ថ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា គុណភាពខ្យល់នៅក្នុងអគារផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនមានកម្រិតទទួលយកបាន។ ប៉ុន្តែគុណភាពខ្យល់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានសភាពងាយនឹងប្រែប្រួលណាស់ ប្រសិនបើពុំមានការត្រួតពិនិត្យឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំទេនោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវត្រួតពិនិត្យគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេង រៀងរាល់ ៦ខែម្តង ដើម្បីតាមដានការប្រែប្រួលនៃកម្រិតគុណភាពខ្យល់ និងសំឡេងនៅក្នុងអគារផលិតកម្ម។

ផ្អែកតាមលិខិតរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថានខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា អគ្គនាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាន មិនទាន់បានចុះត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលមានបញ្ហាក្លិនស្អុយខ្លាំងនៅពេលមានការលាងសម្អាតនៅផ្នែកវេញសាច់ ជាប្រចាំសប្តាហ៍នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកនឹងព្យាយាមទាក់ទង និងចរចាជាមួយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនេះ មកត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ។ ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមានគោលការណ៍រៀបចំកម្មវិធីត្រួតពិនិត្យ។



ការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំនៅក្នុងស្ថានភាពដែលមានលក្ខណៈប្រឈមខ្លាំងរយៈពេលចំនួន ៣ខែម្តង និងនៅក្នុងស្ថានភាពមិនសូវប្រឈមខ្លាំងមានរយៈពេលចំនួន ៦ខែម្តង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាចំណុចវិវាទនេះ គឺទាក់ទងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអាចបណ្តាលមកពីបញ្ហាក្លិននៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជាកាតព្វកិច្ចតម្រូវដោយច្បាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្រប និងឆាប់រហ័ស។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកឯកភាពក្នុងការព្យាយាមទាក់ទង និងចរចាជាមួយអ្នកជំនាញឱ្យចុះមកត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ ដែលស្របតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកចំណុចដែលភាគីនិយោជកមិនឯកភាពគ្នានោះ គឺការអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចុះត្រួតពិនិត្យរបស់អ្នកជំនាញ កាលបើមានការចូលរួម ឬជូនដំណឹងដល់តំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតក៏មិនគួរណាជាផលប៉ះពាល់ដល់និយោជកនោះដែរ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកដែលអ្នកជំនាញត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យផងដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវការពេលវេលាក្នុងការរៀបចំឧបករណ៍បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគកុំឱ្យមានជុំក្លិននាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាកាតព្វកិច្ចតម្រូវដោយច្បាប់ និងរៀបចំឱ្យអ្នកជំនាញត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ និងមានការចូលរួម ឬជូនដំណឹងដល់តំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យក្នុងរយៈពេលចំនួន ៣ខែ យ៉ាងយូរ ចាប់ពីពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ គឺជាពេលសមស្របដែលនិយោជកអាចរៀបចំបាន។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យអ្នកជំនាញចុះត្រួតពិនិត្យក្លិននៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ នៅថ្ងៃសុក្រ ដោយមានការចូលរួម ឬជូនដំណឹងដល់តំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យក្នុងរយៈពេល ៣ខែ យ៉ាងយូរ ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដើម្បីបានមូលដ្ឋានច្បាស់សម្រាប់រៀបចំឧបករណ៍បញ្ចេញផ្សែងសំលាប់មេរោគកុំឱ្យមានជុំក្លិននាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់តាមតម្លៃត្រូវ សាច់ពាក់ ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហត្ថជក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានលើសចំនួនកំណត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវេញសាច់ពាក់ ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហត្ថជក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា គោលការណ៍ “ការអនុវត្តកន្លងមក” ជាពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ “ការអនុវត្តកន្លងមក” ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ កថាខណ្ឌទី២ និងទី៣។



កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនបើត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធឡើយ។"

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដែល ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការ ព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមាន បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬ ការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីអនុវត្ត ឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជា ការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការ អនុវត្តនោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

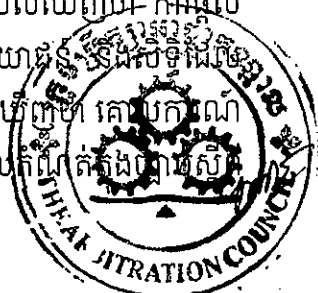
នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យ និយមន័យ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តិជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើត ឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយក ដោយភាគី កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន ចំពោះករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់ង្វាន់ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) និង (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃ បាយ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្វាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "រៀបរយនៃចំពោះ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិបញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជា សាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាង ផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសំរេចជាងកតា ភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។"

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ ផលប្រយោជន៍នីយោជកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែល កំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណង ការអនុវត្តកន្លងមក ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការងារ គឺត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្ត។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកដាក់គោលការណ៍កំណត់ឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើការផ្នែកវេញសាច់ហតដក និងសាច់ ៣កង់ ធ្វើឱ្យបានចំនួន ៣២ត្រេ សម្រាប់ម៉ោងការងារចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើសពីចំនួនកំណត់ ៣២ត្រេ នោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ ដោយសាច់ ៣កង់ ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល។ ការអនុវត្តនេះ គឺក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចាប់តាំងពីពេលបើកដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ដោយឡែក ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ សម្រាប់សាច់ ៣កង់ និងហតដក ក្នុង១ត្រេ ចំនួន ១៦០រៀល។

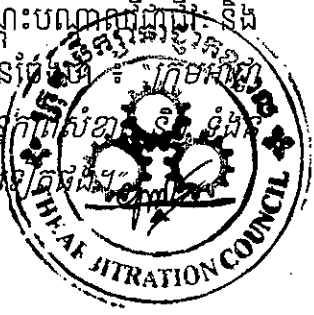
យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ កើតឡើងជាដដែលៗ មានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលយកដោយ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយក៏មិនមានការលើកឡើងអំពីការអនុវត្តផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈណាមួយទេ។ ដូចនេះយោងទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយសាច់៣កង់ ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយមានសុពលភាពអនុវត្ត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់តាមតម្លៃត្រេ សាច់៣កង់ ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រេ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយថា ៖ “ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គួរតែអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគួរតែអាចធ្វើការចរចា ដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគួរតែអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមក មិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ខាងលើនេះដែរ។

ប្រការ ២៥ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធក្នុងការកំណត់ និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយ លើកកស្ទួយមកបញ្ជាក់ទៀតផង។”



បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវី/ប្រសី, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជីហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬចោទប្រកាន់ការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្តីពីដី (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬរបាយ ការណ៍ច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រមូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរជាងកតាភាគីនូវការអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ។ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ខ្លួនបានសម្រេចកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួន កំណត់ ដោយសារតម្លៃទំនិញវត្ថុធាតុដើមមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែការលក់ចេញមានការធ្លាក់ចុះ ជាបន្តបន្ទាប់ដូចគ្នា។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកក៏មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចំនួនកម្មករនិយោជិតមានការកើនឡើង និងមានការពង្រីកអគារបន្ថែម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តកន្លងមកនេះ និយោជកមានការចេច ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនោះ ឬភាគីកម្មករនិយោជិតមានការយល់ព្រមចំពោះការអនុវត្តថ្មីនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការកែប្រែការអនុវត្តនេះដល់កម្មករ និយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតបានសុខចិត្តចំពោះការកែប្រែការអនុវត្តកន្លងមកនោះដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ ឬមិនមានលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ សមស្របណាមួយសម្រាប់គាំទ្រការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ ឬសម្រាប់ដើរចេញពីការអនុវត្តកន្លងមកក្នុងការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើសចំនួនកំណត់តាមតម្លៃត្រូវ សាច់៣កង ក្នុង១ត្រូវ ទទួល បានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្តកន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់លើសចំនួនកំណត់ តាមតម្លៃត្រូវ សាច់៣កង ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និងហតដក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្តកន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានលើសចំនួនកំណត់។



ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖

១. សសម អត្តលេខ , ២. សចន អត្តលេខ ,
៣. វណ្ណ អត្តលេខ , ៤. សក អត្តលេខ , ៥. ទល អត្តលេខ
, ៦. អត្តលេខ , និង៧. អត្តលេខ ឱ្យចូល

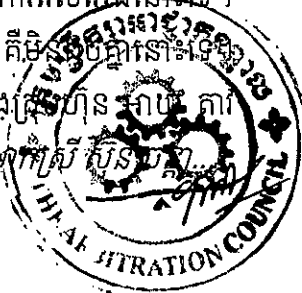
ធ្វើការងារវិញ

ចំពោះការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី៤នេះ នៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ត្រង់ចំណុច ទាមទារទី៥ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវសកម្មភាពបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ និងបង្ខំកម្មករឱ្យដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួន ឯង) និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពនូវកំណត់ហេតុសម្របសម្រួលនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ត្រង់ចំណុចទី២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការបញ្ឈប់រាល់សកម្មភាពគ្រប់រូបភាពហិង្សា ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញមកលើថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្តតាមកំណត់ហេតុនេះឡើយ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនរឹតតែធ្វើទុក្ខបុកម្នេញកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីព។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ និយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. សសម អត្តលេខ , ២. សក អត្តលេខ , ៣. អត្តលេខ , ៤. ទល អត្តលេខ , ៥. អត្តលេខ , ៦. សចន អត្តលេខ , និង៧. វណ្ណ អត្តលេខ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ការទាមទារឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញ គឺដូចគ្នានឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១០ ដែលភាគី កម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី១០ ចេញពីពាក្យបណ្តឹងនៅពេលផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ និយោជិតទាំង ៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញទាំងនៅក្នុងសាលា និងនៅក្នុងសវនាការ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤នេះ។ រីឯភាគីនិយោជកវិញ បានលើកឡើងថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺភាគី កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់សកម្មភាពបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយគ្មាន ហេតុផលសមរម្យ និងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ករណីកម្មករ និយោជិតចំនួន ៧នាក់នេះ គឺមិនមែនជាការលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងនោះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់ ពួកគាត់ដល់ពេលកំណត់ ពេលគឺមិនមែនជាការបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតលាលែង ឬមានការរើសអើងនោះទេ។ សូមភាគីកម្មករនិយោជិតកុំយកចំណុចពីនេះ មកលាយឡំគ្នា ពីព្រោះចំណុចទាមទារនេះ គឺមិនដូចគ្នានោះទេ។

យោងតាមកំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលរវាងលោកស្រី និងក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ ខេមបូឌា ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ចែងថា ៖ "ជំហររបស់លោកស្រី ក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ ខេមបូឌា ឯ.ក បានបញ្ឈប់សកម្មភាពបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ ដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបង្គាយ ខេមបូឌា ឯ.ក តាំងពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ តទៅ។"



២. ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រាល់សកម្មភាព និងគ្រប់រូបភាពហិង្សា ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ មកលើថ្នាក់ដឹកនាំសមាជិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

...

បន្ទាប់ពីអង្គប្រជុំបានពិភាក្សាគ្នាយ៉ាងផុសផុល អង្គប្រជុំសម្រេចលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- ...

- ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានសន្យាថានឹងពុំមានការគំរាមកំហែងចំពោះលោកស្រី និងមិនរើសអើងសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

- ...។”

យោងតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទទី៤ និងកំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលរវាងលោកស្រី និងក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ ខេមបូឌា ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ជាក់ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចទី៤នេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព មិនមែនជាការទាមទារផ្សេងគ្នា ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកខាងលើទេ ពីព្រោះការរើសអើងសហជីព ក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណេញនៅពេលដល់កំណត់ផុតរលត់ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **ទល** អត្តលេខ , ២. **សសម** អត្តលេខ , ៣. **សចន** អត្តលេខ , ៤. **សក** អត្តលេខ ៣៧៩៤, ៥ **វណ** , ៦. **គលច** អត្តលេខ , និង៧. **អសព** អត្តលេខ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ចំនួនដើមបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធក្នុងចំណុចនេះ

ផ្អែកតាមឯកសារច្បាប់ចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយ តាវ ផេត ស៊ីបផ្លាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥នាក់ គឺមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធក្នុងចំណុចទាមទារនេះចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **ទល** អត្តលេខ , ២. **សសម** អត្តលេខ , ៣. **គលច** អត្តលេខ , ៤. អត្តលេខ និង៥. អត្តលេខ ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ គឺ ១. **វណ** អត្តលេខ , និង ២. **អសព** អត្តលេខ មិនមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ ជាសមាជិកសហជីពក៏ដោយ ប៉ុន្តែចំពោះការទាមទារទាក់ទងនឹងការយកចូលធ្វើការងារសហជីព ត្រូវមានលិខិតពីដាក់ជាក់លាក់ពីកម្មករនិយោជិតសាមីដែលធ្វើការទាមទារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារក្នុងបណ្តឹង។



រឿងនេះតែប៉ុណ្ណោះ រួមមាន ៖ ១. **យគណ** អត្ថលេខ , ២. **កធ** អត្ថលេខ , ៣. **គសជ** អត្ថលេខ , ៤. **គលច** អត្ថលេខ និង ៥. **អគ** អត្ថលេខ ។

ជាការកត់សម្គាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ក្នុងចំណោមដើមបណ្តឹងទាំង ៥នាក់ មាន កម្មករនិយោជិត **យគណ** បានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ដើម្បីជា សាក្សីបំភ្លឺអង្គហេតុ។ ដោយកម្មករនិយោជិត **យគណ** ក៏មានឈ្មោះជាដើមបណ្តឹងក្នុង សំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបំភ្លឺអង្គហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត

មិនអាចចាត់ទុកថាធ្វើឡើងក្នុងនាមសាក្សីទេ ពោលគឺត្រូវចាត់ទុកថា ជាការបំភ្លឺអង្គហេតុ ដោយដើមបណ្តឹងផ្ទាល់ ព្រោះតាមគោលការណ៍ទូទៅ ដើមបណ្តឹងមិនអាចធ្វើសាក្សីឱ្យខ្លួនឯងបានទេ បើ ទោះបីជានៅក្នុងនីតិវិធីសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិត **យគណ** បានបំពេញ ឯកសារក្នុងនាមសាក្សីក៏ដោយ។

ខ. ករណីរើសអើងសហជីព

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចរំពឹងនេះ គឺជាការមិនបន្ត កិច្ចសន្យាការងារ ពីព្រោះពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរំពឹងមានរយៈពេល ៣ខែម្តង។ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ បិទរំពឹងនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ ពួកគាត់ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបន្ត កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥នាក់ខាងលើ គឺសុទ្ធតែជាសមាជិកសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករដែលមិនព្រមលាលែងពី សហជីព។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ៥នាក់ខាងលើ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ... ការ ចូលជា សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ។"

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយក ការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការ សម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូល ធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយសារមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហ- ជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីពដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបញ្ចប់នូវ ឡើយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដ ហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចរំពឹងទី១ លេខ ១២៣/០៧-អុីប្តារមេន ហេតុផលនៃចំណុចរំពឹងទី១, លេខ ១៤៨/០៧-បាយ ហ៊ី, លេខ ២០/០៥-អុីប្តារមេន)



ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០/១០-ណាហ្គារីវេដ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧៨/១០-ណាហ្គារីវេដ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

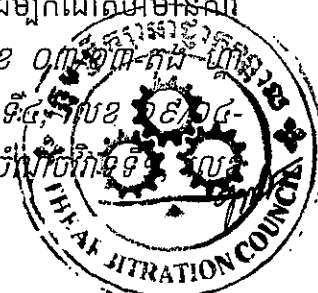
មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកនីវី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ...ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ។ ..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរាល់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកនីវី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ បេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/០៧-កុង ហ៊ី, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ បេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ បេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម បិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្វាមិន ខូ.,
អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១០)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង
៥នាក់ខាងលើនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិក
សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ ត្រូវបានផ្អែកដូចជា និងប្រធានផ្នែកតាមក្រុមនីមួយៗ តាមដាន និងរកវិធីឱ្យ
លាវលែងពីសហជីព។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ មិនដែលមានលិខិតព្រមានណាមួយ
ពីនិយោជកនោះទេ។

លើសពីនេះ ស្របពេលជាមួយគ្នាដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានអនុវត្ត
ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមិនលាវលែងពីសហជីពនោះទេ
មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណេញ ដែលមិនបានលាវលែងពីសហជីព
និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ
ដែលមានចំណេញមិនកំណត់ ដែលមិនបានលាវលែងពីសហជីព និយោជកផ្លាស់ប្តូរការងារទៅផ្នែកផ្សេងដែល
ពិបាកៗ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានរៀបវិធីសាស្ត្រឱ្យប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ
លាវលែងពីសហជីព ដែលបណ្តាលឱ្យលំហូរនៃចំនួនសមាជិកសហជីពមានការថយចុះជាបន្តបន្ទាប់។ ជាក់ស្តែង
នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានសរុបចំនួន ៣១៧នាក់ ប៉ុន្តែខែឧសភា
ឆ្នាំ២០២៤ សមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣៩នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតចំនួនជាង
២០០នាក់ ដែលបានលាវលែងពីសហជីព និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ឱ្យធ្វើការធម្មតា និង
បានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីជាច្រើននាក់ទៀតផងដែរ។

ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត អំពីការធ្លាក់ចុះចំនួនសមាជិក
សហជីព និងការបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ២០០នាក់ ដែលបានលាវលែងពីសហជីព
នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ការថយចុះនូវចំនួនសមាជិកសហជីព ដោយសារតែ
នៅពេលចូលជាសមាជិកសហជីព សហជីពបានយោសនាថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានការការពារពីការ
មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្រោយពេលចូលជាសមាជិកសហជីព កម្មករនិយោជិតមិនខិតខំប្រឹងធ្វើការ បណ្តាល
ឱ្យទទួលបានការធ្លាក់ចុះ ឬមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកជាដើម។ ហេតុនេះ
និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារលទ្ធផលការងារមិនល្អ។ នៅពេលកិច្ចសន្យា
ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានបន្ត ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ទំនុកចិត្តលើសហជីព ហើយ
លាវលែងពីសហជីពដោយខ្លួនឯង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកនេះ
មិនមានភស្តុតាង ឬសាក្សីបញ្ជាក់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿបានថា ការលាវលែងពីសហជីពគឺ
ដោយសារ កម្មករនិយោជិតបាត់បង់ទំនុកចិត្តលើសហជីពនោះទេ។

លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិត **យគណ** ជាដើមបណ្តឹងម្នាក់ដែលបានចូលរួម
សវនាការ ដើម្បីធ្វើការបំភ្លឺអង្គហេតុ បានលើកឡើងថា គាត់ត្រូវបានប្រធានក្រុមហៅទៅជួប និងបានជជែកជំពក់
អំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាប់ឱ្យគាត់លាវលែងចេញពីសហជីព ប្រសិនបើចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ។



របស់គាត់ទៀត ប៉ុន្តែដោយគាត់មិនបានលាលែងចេញពីសហជីព ទើបត្រូវបាននិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់គាត់។ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់លើការលើកឡើងរបស់គាត់ ដោយហេតុថា ការលើកឡើងនៃកាលបរិច្ឆេទខុសគ្នា ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានការជំទាស់ណាមួយទាក់ទងនឹងប្រធានក្រុមប្រាប់ឱ្យលាលែងពីសហជីព ដើម្បីបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ លើសពីនេះ បន្ទាប់ពីបានស្តាប់ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត **យគណ** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កាលបរិច្ឆេទនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងកាលបរិច្ឆេទដែលនិយោជកហៅទៅជួប គឺមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមើលឃើញថា កម្មករនិយោជិត **យគណ** ជាស្រ្តីទន់ខ្សោយមិនចេះអក្សរ និងមានការច្រឡំអំពីខែ ដែលជាកាលបរិច្ឆេទពាក់ព័ន្ធ ក្នុងលក្ខណៈសុចរិត ឥតមានចេតនានិយាយបំផ្លើសខុសពីការពិតនោះទេ ដោយគាត់បានបញ្ជាក់ថា គាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ (មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ) ព្រោះគាត់មិនព្រមលាលែងពីសហជីព ហើយនិយោជកបានហាមឃាត់ដោយប្រាប់សន្តិសុខមិនឱ្យគាត់ចូលក្នុងរោងចក្រដើម្បីធ្វើការបន្តទៀត តាំងពីមុនពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត **យគណ**

ក៏បានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ និងកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ និងលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការមិនបន្តក្នុងត្រា អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ដែលតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានកាលបរិច្ឆេទដូចគ្នានឹងកាលបរិច្ឆេទដែលនិយោជកលើកឡើងផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត **យគណ** ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកបានប្រាប់ឱ្យគាត់លាលែងចេញពីសហជីព ប្រសិនបើចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែដោយគាត់មិនបានលាលែងចេញពីសហជីពទើបត្រូវបាននិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន គឺអាចយកមកពិចារណាបាន។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ទន្ទឹមនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិចារណា រួមមាន ៖ ១. កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងឱ្យមានការលាលែងពីសហជីព និងការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅផ្នែកផ្សេងៗ ២. ឯកសារជាវីដេអូ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតលាលែងពីសហជីពដើម្បីអាចទទួលបានចូលធ្វើការ, កម្មករនិយោជិតជាក្រុមទៅលាលែងពីសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យចូលធ្វើការថ្មី។ នៅថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ទៅនឹងឯកសារ និងភស្តុតាងខាងលើ ដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ចំពោះ ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាំលើកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់នេះ ពីព្រោះពួកគាត់បំពេញការងារមិនបានល្អ និងមិនស្តាប់តាមការណែនាំ ឬការចាត់ចែងរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់តារាងវិភាគការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា តារាងវិភាគការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ គឺមិនបានផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រ ឬគោលការណ៍ក្នុងការកំណត់ និងវាយតម្លៃអំពីលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានយ៉ាងណានោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំអាចជឿបានទេថា ការវាយតម្លៃអំពីលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដោយប្រធានក្រុមប្រធានផ្នែក ពិតជាកើតឡើងដោយសារមូលហេតុលទ្ធផលការងារធ្លាក់ចុះ ឬមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់



ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ឬការបំពេញការងារមិនបានល្អ ដោយមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលជាសមាជិកសហជីព
របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដូចការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានសម្រេចមិន
បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែលជាសមាជិកសហជីពក្នុងខណៈពេលដែលពួកគាត់
មិនព្រមលាលែងពីសហជីព គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលជា
សមាជិកសហជីព។ បើទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែករបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់
នេះ ដល់ថ្ងៃផុតរាល់ត្រីមាស ផ្អែកតាមមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃ
ច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬ
ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមូលហេតុនៃការរើសអើងសហជីព។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច
ទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ ចូលធ្វើការងារវិញ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់
រួមមាន ៖ ១. **យគណ** អត្តលេខ , ២. **កធុ** អត្តលេខ ៣.
គសជ អត្តលេខ ៣៧១៤, ៤. **គលច** អត្តលេខ ៣៧៥១ និង៥ **អគ** អត្តលេខ ៥២៣១ ឱ្យចូលធ្វើ
ការងារវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យអ្នកជំនាញត្រួតពិនិត្យនៅថ្ងៃសុក្រ ដោយមានការចូលរួម ឬជូនដំណឹងដល់
តំណាងសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានការចុះត្រួតពិនិត្យក្នុងរយៈពេលចំនួន ៣ខែ
យ៉ាងយូរ ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដើម្បីបានមូលដ្ឋានច្បាស់សម្រាប់រៀបចំឧបករណ៍បញ្ចេញ
ផ្សេងសំណប់មេរោគកុំឱ្យមានជំងឺឆ្លងនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

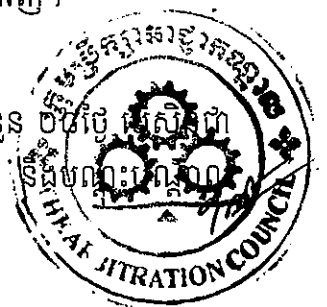
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ង៉ាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់តាមតម្លៃត្រូវ សាច់៣កង់ ក្នុង១ត្រូវ ទទួល
បានប្រាក់ចំនួន ៨៤០រៀល និង ហតដក ក្នុង១ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៩៦០រៀល ដូចការអនុវត្ត
កន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានលើសចំនួនកំណត់។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១ **យគណ**
អត្តលេខ ២ **កធុ** អត្តលេខ , ៣. **គសជ** អត្តលេខ , ៤.
គលច អត្តលេខ និង៥. **អគ** អត្តលេខ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៥ថ្ងៃ ក្រោយពីថ្ងៃ
មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅដើម្បីត្រូវការស្តង់ដារ
វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



មាត្រលេខរបស់សមាជិកក្រុមរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង ធួបហ៊ុន

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ឆាន់ សុមុន្និន

ហត្ថលេខា ៖ 

