



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១០/២៣-ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ : ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : កុយ នាម

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៥៣ ៥៧ ៧៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **LKP**

២- លោក **ឡឺ**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៨៣ ១៥ ៧៩ / ០៦៩ ២៧ ០៣ ៧៧

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **តត**

២- លោក **ទក**

៣- លោក **យស**

៤- លោក **វីវ**



៥- លោក យភ

៦- លោក លវ

៧- លោក ចស

បញ្ហាត្រូវវិនិច្ឆ័យ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី១) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុង ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតតែ ២៥ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។ តំណាងកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី មកប្រជុំពីរដង ស្តីពីការសម្រាកធ្វើការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គោល ២៥ភាគរយ ហើយពួកគាត់ក៏បានឯកភាពទទួលយកដែរ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ អាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការប្រឈមនឹងការព្យួរ ការងារ និងកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនបានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី មកប្រជុំ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាខាងលើចំនួនពីរលើក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដោយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ និងកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករ និយោជិត ហើយតំណាងសហជីពទាំងបី ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការកាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយមួយសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ហើយឯកភាព ទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៥ភាគរយ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ខាងលើបានទេ។

២- (ចំណុចទាមទារទី៣) តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញប្រាក់ថែរក្សាទារក ចាប់ពី អាយុ ១៨ខែ ឡើងទៅ ជូនកម្មការិនីដែលធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយតាមវិក័យបត្រជាក់ស្តែងជំនួស ឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាន និងមិនមានអ្នកថែរក្សារក្នុងប្រចាំក្រុមហ៊ុន តាមការព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ ដោយបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋានរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារ ចំណែកអ្នកថែទាំ ក្មេងក៏មិនមានជំនាញ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមកិច្ច ព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ រួចរាល់ហើយ ដោយក្រុមហ៊ុនបានសាងសង់ទារកដ្ឋានរួចរាល់ និង មានអ្នកថែទាំក្មេងហើយដែរ។ ដូច្នេះ កម្មការិនីដែលមានកូនអាយុចាប់ពី ១៨ខែ ឡើងទៅ អាចយកមកដាក់នៅ ទារកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនបាន។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៦) តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិ ស្ករ ជាភេសជ្ជៈ ឬជានំផ្អែមបន្ថែមក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទេ។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៧) តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំដាក់ផែនការកំណត់តំរូវឱ្យ ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាបន្តបន្ទាប់ ច្រើនហួសពីសមត្ថភាព ដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើបាន ដែលនាំឱ្យ



ខុសនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការដាក់ចំនួនឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នមានចំនួនកម្រិតអប្បបរមា ដែលមិនលើសពីសម្ភាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហើយការកំណត់ចំនួននេះ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានចាប់ពី ៦០ភាគរយ ឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមាន ៤៤ក្រុម ក្នុងនោះមាន ៦ក្រុម ទៅ ៧ក្រុម ដែលធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ បើយោងតាមរបាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

៥- (ចំណុចទាមទារទី៩) តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ភេសជ្ជៈនេះ ត្រូវដាក់ក្នុងធុងដែលមានគម្របបិទជិត និងមានចំពូយសម្រាប់បង្ហូរទឹកពីខាងក្រោម និងរៀបចំឱ្យបានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាមួយផ្សេងទៀតប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនបានត្រឹមតែទឹកស្អាតមានអនាម័យឱ្យកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ២២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារសំឡីក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយការទាមទារចំនួន ១១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។



២០២៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ២២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៥ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។ ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ឆតុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឆតុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) គោរព ជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ឡែ កុក ពីង តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា)។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក ឡែ កុក ពីង ជានាយកចាត់ការទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយ អាណត្តិជូនលោកមេធាវី គឹម ពេជ្រដា ។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៤៤៨០៣៩២៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។



- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០២៧២១៨ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
 - ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៩០ កប/អក/អធា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
 - ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ប្រធានបទស្តីពីជំនឿពិភាក្សាបញ្ហាប្រឈម និងពុំមានការងារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដើមឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងខែមករា និងខែកុម្ភៈ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា)។
 - ៨- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ប្រធានបទស្តីពីជំនឿពិភាក្សាបញ្ហាប្រឈម និងពុំមានការងារ គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដើមឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងខែមករា និងខែកុម្ភៈ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា)។
 - ៩- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ប្រធានបទស្តីពីផ្សព្វផ្សាយទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុនអំពីស្ថានភាពការងាររបស់រោងចក្រចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា)។
 - ១០- ពាក្យសុំការងារសម្រាប់និយោជិត កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និងកិច្ចសន្យាការងារមានចេរីវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ គឹម លក្ខណៈ។
 - ១១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់មេធាវី គឹម ពេជ្រដា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា)។
 - ១២- ឯកសារលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្ត និងវិភាគទៅលើសារធាតុគីមី។
 - ១៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។
 - ១៤- ឯកសារជាប្រភាព។
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**
- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា) គោរពជូន អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការផ្តល់សារណាសំអាងហេតុគាំទ្រលើចំណុចទាមទារលើសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៣-ក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វូសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
 - ២- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២៣-វាយ ជី ស៊ី ឧបប្បវេសិន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
 - ៣- ឯកសារផ្នែកទី២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - ៤- ឯកសារមាត្រា ១៨៦ មាត្រា ១៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - ៥- ឯកសារផ្នែកទី៥ ការងារដោយបង្ខំ មាត្រា ១៥ មាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - ៦- ឯកសារអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាភាគពួកកិច្ច ទំព័រទី១ និងទំព័រទី៣។



- ៧- ប្រកាសលេខ ០៥៤ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ។
- ៨- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួង សង្គម កិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ២២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
 - ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០៥៦/២៣ ក.ប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៧រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៧រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមាន ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧៨០នាក់(ស្រីចំនួន ១៣០២នាក់)។ (យោងតាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ២២៨ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០៥៦/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣ នាក់រួមមាន ៖ ១. លោក យិន ភាស់ ២. លោក វង់ វ៉ែយីន និង ៣. លោក យន់ ស៊ុន។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើមរបស់កម្មករ និយោជិត ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ អគ្គលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៦២នាក់។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់ គ្រាន់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល នៅរៀងរាល់ថ្ងៃ សុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតតែ ២៥ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។ តំណាងកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី មកប្រជុំពីរដងស្តីពីការសម្រាកធ្វើការងាររៀង រាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ២៥ ភាគរយ ហើយពួកគាត់ក៏បានឯកភាពទទួលយកដែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូន កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ហើយប្រឈមនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការ កាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត។
 - o នៅថ្ងៃទី២៩ និងថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី មក ប្រជុំពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាខាងលើ។ ករណីនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ស្នើសុំឱ្យនិយោជក ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ហើយពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជក កាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ដោយមួយសប្តាហ៍ កម្មករ និយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលចំនួន ២៥ភាគរយ។
 - o និយោជកបានឯកភាពតាមសំណើរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២៥ភាគរយ។
 - o ចំពោះការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការដោយឈប់សម្រាកនៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែ មករា ឆ្នាំ២០២៣ គឺមិនមានការជូនដំណឹង ឬសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការកាត់បន្ថយការងារនៅរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ដូចបានពោលខាងលើ ជាការព្យួរកិច្ចសន្យា ហើយការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ដោយ មិនបានដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ ដោយឡែក និយោជកបាន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ចំនួន ២៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃធម្មតា។
 - o កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងដោយ ធ្លៀតខ្ចីកាស មានគោលបំណងចង់ចំណេញហួសហេតុ រំលោភលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងមកពី កម្មករនិយោជិតក៏យខ្លាចបាត់បង់ការងារ និយោជកប្រើឋានៈរបស់ខ្លួនផ្អែកលើកិច្ច និង សង្គម ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចប្រឆាំងតបតបាន ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺទុកចិត្ត មោឃៈ។



- យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បញ្ជាក់ថា បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតាភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យាក្តី ឬអនុសញ្ញារួមក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។
- យោងតាមចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។
- យោងតាមមាត្រា ៣៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ ក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាបញ្ហាទិញ និងមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពេញដដែល។
 - នៅចុងឆ្នាំ២០២២ និយោជកនៅតែមានបញ្ហាបញ្ហាទិញ ទើបនិយោជកមានគម្រោងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់ពេលកំណត់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកមិនទាន់អនុវត្តគម្រោងនេះភ្លាមៗនោះទេ ដោយនិយោជកបានអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបញ្ហាទាំងនេះ។ ការប្រជុំបានធ្វើឡើងចំនួន ២លើក គឺនៅថ្ងៃទី២៩ និងថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដោយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តផែនការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយភាគ។ និយោជក ក៏បានឯកភាពតាមសំណើរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
 - ការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺនិយោជកក៏បានប្រឹក្សាជាមួយនិងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ផងដែរ។
 - ករណីនេះ គឺមិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺជាការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការតាមសំណើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - បញ្ជីវត្តមានអ្នកបានចូលរួមប្រជុំនៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៩:០០ នាទីព្រឹក កំណត់ថា ៖ "ប្រធានបទ៖ ជជែកពិភាក្សាបញ្ហាប្រឈម និងពុំមានការងារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រដ្ឋឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងខែមករា គុម្ភៈ
 ...លោកបានដាក់ចេញនូវជម្រើសពីរ ដល់បងប្អូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីជ្រើសរើសមាន៖
 - ជម្រើសទី១ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្តិតកំណត់ក្នុងខែមករា និងគុម្ភៈ 2023 មានចំនួនជាង 400នាក់ ។"



- ជម្រើសទី២ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករពេញមួយខែៗ ដោយពិនិត្យតាមផ្នែកក្រុម ដែលប៉ះពាល់ នឹងការខ្វះការងារធ្វើតាមខែជាក់ស្តែងដែលមានចន្លោះចំនួន 200-300នាក់។

ក្រោយពីលោកនាយកផ្តល់ជម្រើសទាំងពីរខាងលើរួចមក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី បានសម្រេចស្នើរសុំក្រុមហ៊ុនអោយបន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការ 04ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ និង ឈប់សម្រាក 02ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល 50% (ហាសិបភាគរយ)។

លោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ចំពោះសំណើខាងលើ លោកនឹងផ្តល់ ព័ត៌មានបន្តទៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ហើយឆ្លើយតបនៅថ្ងៃទី30 ខែធ្នូ ឆ្នាំ2023។

- o កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ កំណត់ថា ៖ "ប្រធានបទ៖ ការជំរុញពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមនឹងការពុំមាន ការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដើមឆ្នាំ2023 ក្នុងខែមករា គុម្ភៈ។

- លោកនាយកតំណាងក្រុមហ៊ុនបានដាក់ចេញនូវជម្រើសពីរ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទាំងបីប្រចាំក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រើសរើស មានដូចខាងក្រោម៖

- 1- បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ផុតកំណត់ក្នុងខែមករា និង គុម្ភៈ 2023មានចំនួនជាង 400នាក់។

- 2- ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករពេញមួយខែៗ ដោយពិនិត្យតាមផ្នែកក្រុមដែលប៉ះពាល់នឹង ការប្រឈមជាក់ស្តែង កម្មករត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យានោះមានចន្លោះពី 200នាក់ទៅ300 នាក់។

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីប្រចាំក្រុមហ៊ុន តំណាងអោយកម្មករនិយោជិតបាន សម្រេចស្នើរសុំដល់ក្រុមហ៊ុនបន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ធ្វើការ 4ថ្ងៃ(បួនថ្ងៃ) គឺថ្ងៃចន្ទ អង្គារ ពុធ ព្រហស្បតិ៍ ឈប់សម្រាក 2ថ្ងៃ (ពីរថ្ងៃ) គឺថ្ងៃសុក្រ សៅរ៍ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល25%(ម្ភៃប្រាំភាគរយ)ក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាក។

- លោកនាយកតំណាងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពយល់ព្រមលើការស្នើរសុំខាងលើរបស់សុំ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីប្រចាំក្រុមហ៊ុនដែលតំណាងអោយកម្មករនិយោជិត ចំពោះ ការបន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការ4ថ្ងៃ(បួនថ្ងៃ)គឺថ្ងៃចន្ទ អង្គារ ពុធ ព្រហស្បតិ៍ ឈប់សម្រាក2 ថ្ងៃ(ពីរថ្ងៃ)គឺថ្ងៃសុក្រ សៅរ៍ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល25%(ម្ភៃប្រាំ ភាគរយ)ក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយអនុវត្តន៍បណ្តោះអាសន្នក្នុងខែមករា ឆ្នាំ2023 ហើយសម្រាប់ខែបន្ទាប់ គឺខែគុម្ភៈ យើងលើកយកមកជំរុញពិភាក្សាគ្នាបន្តទៀត និង សម្រាប់ខែមិនា ឆ្នាំ2023 យើងដំណើរការការងារធម្មតារៀងៗ...។"

- o សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីដឺ ហ្វេសិន (ខេម បូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ ...១.ខ.អង្គច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការកាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការមកត្រឹម៤ថ្ងៃ និងឈប់សម្រាកចំនួន២ថ្ងៃ (សុក្រ និងសៅរ៍) ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ២៥ភាគរយ តាមការស្នើរសុំ និងដឹកនាំរវាង ក្រុមហ៊ុន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីប្រចាំក្រុមហ៊ុន...។ សហជីពទាំងបី ជាសហជីពនានា



បញ្ជីការត្រឹមត្រូវ ជាតំណាងស្របច្បាប់ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនដែលជាកម្មករនិយោជិតនៃ ហ៊ិន...។ ការឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ២៥ភាគរយ គឺក្រុមហ៊ុន អនុវត្តទៅតាមការព្រមព្រៀងបណ្តោះអាសន្នរយៈពេលមួយខែ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះ ការធ្លាក់ចុះនៃការបញ្ហាទិញ។ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់យ៉ាងទូលំទូលាយ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់រីករាយ និងការផ្តល់ជូន ដោយក្រុមហ៊ុននាពេលនោះ។

ការអនុវត្តការកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការ ឬការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលតាមការព្រមព្រៀង ជាការអនុវត្ត ទូទៅក្នុងវិស័យការងារ ពិសេសក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិCovid-19 និងក្នុងស្ថានភាពដែលក្រុមហ៊ុន ពុំមានការបញ្ហាទិញគ្រប់គ្រាន់ ហើយក៏គ្មានច្បាប់ ឬបទដ្ឋានក្រោមច្បាប់ណាមួយហាមមិនឱ្យ ភាគីអនុវត្តបែបនេះដែរ។ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែល មិនមានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារ ទើបនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរដែលគ្មានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ។”

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែឡើង ទៅ ជូនកម្មការិនីដែលធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយតាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែង ជំនួស ឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាន និងមិនមានអ្នកថែរក្សាក្មេងប្រចាំក្រុមហ៊ុនតាមការព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ ដោយបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋានរួចហើយ ប៉ុន្តែមិន ត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារ ចំណែកអ្នកថែទាំក្មេងក៏មិនមានជំនាញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែ ឡើងទៅ ជូនកម្មការិនីដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅណាមួយតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកបានរៀបចំទារកដ្ឋានស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជូន កម្មករនិយោជិតរួចហើយ និងរៀបចំដាក់កង្ហារចំនួន ២។
 - o ក្រៅពីការរៀបចំទារកដ្ឋាន និយោជកក៏បានរៀបចំឱ្យមានអ្នកថែទាំក្មេងផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ចំពោះបន្ទប់ទារកដ្ឋានដែលនិយោជកបានរៀបចំនោះ គឺមានទំហំតូចចង្អៀត គ្មានបំពាក់ ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងមានសភាពក្តៅ។
 - o ចំពោះអ្នកថែទាំក្មេង គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលបាន សិក្សាពីរបៀបថែទាំក្មេងចេញពីនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ មិនមានបច្ចេកទេស មិនមានបទ ពិសោធន៍ និងមិនមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈអំពីអ្នកមើលថែទាំក្មេងនោះទេ។
 - o និយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងអ្នកថែទាំក្មេង គឺមិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារ មិនទាន់មាន លក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងមិនមានខ្យល់អាកាសចេញចូលគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករ និយោជិតដែលមានកូនតូចប្រហែលចំនួន ៣០ ទៅចំនួន ៤០នាក់ មិនហ៊ានយកកូនទៅដាក់ នោះទេ ពីព្រោះអាចមានសារធាតុពុល ឬមានមេរោគច្រើន។



- យោងតាមមាត្រា ១៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។ នៅក្នុងច្បាប់នេះ គឺកំណត់ឱ្យមានប្រកាស ឬសេចក្តីណែនាំមួយផ្សេងទៀត និងស្របតាមការកំណត់ពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ប្រសិនបើនិយោជកអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នេះ គឺកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារទៀតនោះទេ។
- ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មការិនីដែលមានកូនតូចភាគច្រើនបាត់បង់ការងារ ដោយសារមិនមានអ្នកមើលថែទាំក្មេង បញ្ហានេះ គឺត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ ពីព្រោះនៅពេលពួកគាត់ឈប់ពីការងារមិនមានប្រាក់ផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ និងមិនមានប្រាក់ទិញទឹកដោះគោកូននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រសិនបើមិនមានករណីពិសេសនោះទេ ជារៀងរាល់មួយឆមាសម្តងៗ គឺមានការចុះត្រួតពិនិត្យពីសវនករ (Auditor) និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដោយមានត្រួតពិនិត្យគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ ក្នុងនោះក៏មានការត្រួតពិនិត្យទារកដ្ឋានផងដែរ ប៉ុន្តែមិនមានការវាយតម្លៃ ឬណែនាំយ៉ាងណានោះទេ។
 - ចំពោះទំហំបន្ទប់ទារកដ្ឋានមិនមែនតូចចង្អៀត ដូចកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនោះទេ គឺមានទំហំសមល្មម ដោយមានដាក់បិទផ្លាកសញ្ញាត្រឹមត្រូវនៅមាត់ទ្វារ ថែមទាំងសរសេរលិខិតថា ឱ្យកម្មការិនីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១៨ខែ រហូតដល់ ៣៦ខែ យកមកធ្វើ។
 - បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងអ្នកថែទាំក្មេង ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ចំពោះការរៀបចំឱ្យត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារ ប្រសិនបើមានការផ្តល់យោបល់ណែនាំពីមន្ត្រីជំនាញឬពីអធិការកិច្ចយ៉ាងណានោះ និយោជកនឹងអនុវត្តតាម។ កន្លងមក អធិការកិច្ចបានចុះមកត្រួតពិនិត្យដែរ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែណែនាំថា បើមិនទាន់មានអ្នកមើលថែទាំក្មេងផង ថាគឺមានអ្នកណាយកកូនមកធ្វើ ហេតុនេះ និយោជកក៏បានរៀបចំឱ្យមានអ្នកថែទាំក្មេង។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតអ្នកមើលថែទាំក្មេង គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យតិចតួចនៅក្នុងការិយាល័យប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យទូទៅនៅក្នុងផលិតកម្មនោះទេ ដោយសារតែកន្លងមក មិនមានកម្មករនិយោជិតយកកូនមកដាក់នៅបន្ទប់ទារកដ្ឋាននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ *"...ចំណុច ២.ខ.អង្គច្បាប់...ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយបានរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចចេញសេហ្វិយថែរក្សាទារកតាមការទាមទារនោះទេ។"*

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករជាការសង្ខេប ឬជាន់ផ្អែម បន្ថែមក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ជាការសង្ខេប ឬជាន់ផ្អែម រាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា *16*



- កន្លងមក រាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងយោជកមិនបានផ្តល់ចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ឬនំផ្អែម ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- យោងតាមចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “នៅគ្រប់ពេលមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង រោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវមានការបំប៉នកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត ជាចំណីអាហារដែលមាន ជាតិស្ករ ដូចជាកេសដូដែលមានជាតិផ្អែម ។ល។” សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺនិយោជកត្រូវ ផ្តល់ចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ដូចជាកេសដូដែលមានជាតិផ្អែម ជូនកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះការផ្តល់ជូននេះ គឺមិនមានពាក់ព័ន្ធជាមួយការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះឡើយ។
- កន្លងមកថ្មីៗនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងចំណុចនេះ ហើយក៏មានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានអនុវត្តផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកបានអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការផ្តល់ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ជំនួសឱ្យការទិញ ចំណីអាហារបំប៉ន ឬកេសដូផ្សេងៗ។
 - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២០២ដុល្លារអាមេរិក ប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ និង បានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកុំដាក់ផែនការកំណត់តំឡើងចំនួនឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើជាបន្តបន្ទាប់ច្រើនហួសពីសមត្ថភាពដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើបាន ដែល នាំឱ្យខុសនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកុំដាក់ផែនការកំណត់ហួសពីសមត្ថភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានតាមផែនការកំណត់បានចាប់ពី ៦០ ភាគរយ ឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចធ្វើ ការតាមចំនួនកំណត់ចាប់ពីចំនួន ៦០ភាគរយ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កន្លងមក កម្មករនិយោជិតតែងតែជួបបញ្ហានៅពេលធ្វើការមិនបានតាមផែនការកំណត់ ដោយ និយោជក មានការដាក់ទោសពិន័យដោយហៅកម្មករនិយោជិតទៅណែនាំសួរថា ហេតុអ្វីមិន អាចធ្វើការបានតាមផែនការកំណត់ ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ផ្លូវចិត្តបណ្តាលកម្មករនិយោជិតលាយបំ ពីការងារដោយខ្លួនឯង ឬមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - ចំពោះការដាក់ផែនការកំណត់នេះ គឺជាការងារដោយបង្ខំដែលច្បាប់បានហាមឃាត់ ដាក់ស្តែង ផ្អែកតាមមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ២៨។
 - យោងតាមមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដាក់ផែនការកំណត់នេះ គឺរលាកទៅលើខនៃកិច្ច សន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិន បានកំណត់អំពីការដាក់ផែនការកំណត់ចំនួនប៉ុន្មានដាក់លាក់នោះទេ នេះគឺជាកំហុស និងអាច ធានាបាននូវសិទ្ធិរបស់និយោជក។



- កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរមិនបានតាមផែនការកំណត់ ចាប់ពីកន្លះខែ ទៅមួយខែ និយោជកនឹងរំសាយក្រុមនោះចោល។ ជាក់ស្តែង ក្រុម៤៣ ត្រូវបានរំសាយចំនួន ២ដង។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ចំពោះការដាក់ផែនការកំណត់ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមការសិក្សារបស់ផ្នែកអាយអ៊ី (Industrial Engineering) ដែលបានធ្វើការវិភាគ និងសិក្សាអំពីកម្រិតអប្បបរមា និងអតិបរមានៃការដេរ របស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងគោលបំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបាន និងទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់។
 - ចំពោះការដាក់ផែនការកំណត់នេះ គឺមិនមែនត្រូវតែធ្វើបានចំនួន ១០០ភាគរយ នោះទេ ពេល គឺឱ្យតែកម្មករនិយោជិតធ្វើបានចំនួនចាប់ពី ៦០ភាគរយ ឡើងទៅ គឺពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់បន្ថែម។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតក្រុម៤៤ អាចដេរបានលើសពីផែនការកំណត់ លើសពីចំនួន ៦០ភាគរយ គឺរហូតដល់ចំនួន ៩០ភាគរយ ឬចំនួន ១០០ភាគរយ ដូច្នោះ កម្មករ និយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥០ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ឬក្រុមណាដែលដេរមិនបានតាមចំនួនកំណត់ គឺនិយោជកឱ្យផ្នែក អាយអ៊ី ចុះសិក្សាអំពីមូលហេតុដែលមិនអាចដេរតាមចំនួនកំណត់ជាថ្មីម្តងទៀត ដោយមាន ការពិនិត្យឡើងវិញ ថាតើម៉ាស៊ីននៅក្នុងក្រុមឧស្សាហ៍ខូច ឬការផ្តល់ក្រណាត់មិនទាន់ពេល វេលា ឬយ៉ាងណា។ និយោជកក៏មិនមានការស្តីបន្ទោស ឬដាក់ទោសពិន័យចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលដេរមិនបានតាមផែនការកំណត់នោះទេ។
 - ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកអនុវត្តទៅតាមគម្រោងផែនការដែលបានកំណត់ ច្បាស់លាស់ គឺមិនមែនសម្រេចតាមកម្មករនិយោជិតចង់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
 - ម្យ៉ាងទៀត ការកំណត់ចំនួនដេរដូចគ្នា ស្តាយ (ម៉ូត) ដូចគ្នា ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតក្រុមខ្លះដេរ បាន និងកម្មករនិយោជិតក្រុមខ្លះដេរមិនបាន ថាគឺឱ្យនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមដេរ មិនបានតាមផែនការកំណត់មកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយរបៀបណា។ ម្យ៉ាងទៀត ចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន គឺមិនមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៤ក្រុម នៅក្នុងមួយក្រុមៗ មានកម្មករនិយោជិត ជាមធ្យមចំនួន ២៣នាក់។ ក្នុងមួយថ្ងៃៗ អាចមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០ក្រុម អាចធ្វើ ការងារតាមផែនការកំណត់ដែលអាស្រ័យលើស្តាយ (ម៉ូត ឬភាពស្ងួតជំនាញ) របស់កម្មករ និយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ភេសជ្ជៈនេះ ត្រូវដាក់ក្នុងធុងដែលមានគម្របបិទជិត និង មានចំពូយសម្រាប់បង្ហូរទឹកពីក្រោម និងរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាមួយផ្សេង ទៀត ប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវអនាម័យ និងទឹកក្រូច ជូនកម្មករនិយោជិត។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគគ្រប់គ្រាន់រួចហើយ ដោយមានធុងបង្ហូរទឹកពីលើហូរចុះមកប្រព័ន្ធចម្រោះទឹក និងមានរ៉ូមូណេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកបានរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគបានគ្រប់គ្រាន់មែន ប៉ុន្តែ មិនសូវមានអនាម័យនោះទេ។
 - o យោងតាមប្រការ ៣ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ អំពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ។ ភេសជ្ជៈអនាម័យ សំដៅលើទឹកស្អាតក្លាសេត្រជាក់ និងមានទឹកក្រូច មានចំពួយមួយៗ ដែលដាក់នៅកន្លែងធ្វើការ រៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o នៅរោងចក្រខ្លះបានរៀបចំទឹកតែ ទឹកក្រូចឆ្មារ ទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ដាក់ធុងតម្រៀបជាជួរជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បរិភោគ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - o និយោជកយល់ថា ការផ្តល់ភេសជ្ជៈ គឺជាការផ្តល់ទឹកស្អាតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
 - o យោងតាមគោលការណ៍របស់ផ្នែកអនុលោមច្បាប់ (Compliance) របស់ក្រុមហ៊ុន គឺហាមមិនឱ្យយកទឹក ដែលមានពណ៌ ឬទឹកស្ករ ចូលទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការនោះទេ។
 - o បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្តល់ទឹកបរិភោគដែលមានលក្ខណៈអនាម័យ ដោយមានប្រព័ន្ធចម្រោះទឹកជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
 - o និយោជកមិនអាចផ្តល់ភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម ដូចជា ទឹកក្រូច ទឹកក្រូចឆ្មារ និងទឹកផ្សេងៗទៀតជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ពីព្រោះការផ្តល់ជូននេះ គឺអាចបណ្តាលឱ្យមានបញ្ហាកើតឡើង និងមានភាពស្មុគស្មាញច្រើន ហើយប្រសិនបើនៅថ្ងៃអនាគតបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតកើតជំងឺទឹកនោមផ្អែម ថា តើអ្នកណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ដីដី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ "...**៥.ខ.អង្គច្បាប់** ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ឬ(ការផ្តល់ទឹកស្អាត មានអនាម័យ)។ នៅក្នុងស្មារតីនៃប្រកាសនេះ ភេសជ្ជៈអនាម័យ មានន័យថា ទឹកស្អាត ដូច្នេះហើយបាននៅក្នុងតារាងត្រួតពិនិត្យ (checklist) របស់អធិការកិច្ចការងារ ត្រង់ចំណុច៧.៣.២ ផ្នែកសុខមាលភាព គឺភេសជ្ជៈអនាម័យ សំដៅដល់ទឹកស្អាត។"
 - o លទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្ត និងវិភាគទៅលើសារធាតុគីមី ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ "...

ឈ្មោះសារធាតុ	លទ្ធផល	ឯកតា	ស្តង់ដារ
ភាពល្អក់	0.00	NTU	តូចជាងឬស្មើ៥
កំរិត pH	៧.៥	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	៦.៥-៨.៥



សារធាតុភ្លាម	៣២	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ២៥០
អាម៉ូនីញ៉ូម	០.០០	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ១.៥
នីត្រាត	០.១៥	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ៥០
ជាតិដែក	០.០០	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ០.៣
អារសេនិច	០.០០	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ០.០៥
អាលុយមីញ៉ូម	០.០៩	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ០.២
ទង់ដែង	០.០០	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ១
សរុបសារធាតុរឹងក្នុងទឹក	១២៩	មីលីក្រាម ក្នុង មួយលីត្រ	តូចជាងឬស្មើ ៨០០
ពណ៌	០.០០	TCU	តូចជាងឬស្មើ ៥
បាក់តេរី	០	CFU/១០០ មីលីក្រាម	០

វិភាគតាមស្តង់ដារគុណភាពទឹក របស់ក្រសួង ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល ឆ្នាំ ២០០៤។”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិត

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួនដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។”។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ... ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ



រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ នៅពេលមិនទាន់មាន វត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូ នីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សឺណាដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថែបវីលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៥៦/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ដែល មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក **យ ភ** ២. លោក **វយ** និង ៣. លោក **យខ**

។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ខាងលើផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/ ០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័ ហ្វឹក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខុអិលធីឌី)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើមរបស់ កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីដី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៦២ នាក់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦២នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។ (សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធ)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានលើកឡើងជួយគ្នា ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ និងកាត់បាត់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតនៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ គឺជាការព្យាបាទសន្យាការងារដោយមិន



ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ គឺការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតតាមសំណើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

បញ្ហាដែលចោទនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកកាត់បន្ថយធ្វើការនៅថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬជាការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។”

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅ នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើសំណើ និងអ្នកធ្វើស្វីការ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ និង មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចធ្វើការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារបាន ដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងសងខាង ពោលគឺសំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា។ ដែលការកែប្រែនេះក៏រួមមានការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃដែលកាត់បន្ថយនោះផងដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញដែលប្រឈមនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកបានអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីមកប្រជុំដោយផ្តល់ជម្រើសក្នុងការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ យ៉ាងណាមិញ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីស្នើសុំកុំឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តការកាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ដោយមួយសប្តាហ៍កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២៥ភាគរយ។ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពតាមសំណើរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងរបស់និយោជក តាមសំណើរបស់ភាគីសហជីពក្នុងការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២៥ភាគរយ ក្នុងថ្ងៃកាត់បន្ថយនេះ គឺស្របតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ និងមាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។



បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "ការព្យាករណ៍
សន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិត
ត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមាន
បទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់
ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលព្យាករណ៍សន្យាការងារនោះទេ។ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ កម្មករនិយោជិតនៅធ្វើ
ការធម្មតា គ្រាន់តែធ្វើការតិចថ្ងៃជាងមុន ព្រមទាំងប្រាក់ឈ្នួលនៅបើកធម្មតាតាមកាលកំណត់សម្រាប់ការបើក
ប្រាក់ឈ្នួល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានហាមប្រាមមិនឱ្យសហគ្រាស កាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើ
ការងារទេ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់តែចំនួនថ្ងៃធ្វើការអតិបរមាប៉ុណ្ណោះ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
ក្នុងការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ គឺស្របតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១១ និងមាត្រា ៣៣៦ នៃ
ក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ គឺផ្ទុយពី
មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយការដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ គឺធ្វើឡើង
ដោយនិយោជកផ្លៀងផ្លាស់ មានគោលបំណងចង់ចំណេញហួសហេតុ រំលោភលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែល
បណ្តាលមកពីកម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាចបាត់បង់ការងារ និយោជកប្រើឋានៈរបស់ខ្លួនផ្អែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមធ្វើ
ឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចប្រឆាំងតបតបាន ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺទុកជាមោឃៈ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការនៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និង
ថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ
មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នោះ វិធានទាំងអស់
ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកភាពភាគីភ្នាក់ងារ ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរព
បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជា
មោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿង
មុនៗយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយ
ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ
១១៥/០៨-ថបវន្ត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤,
លេខ ១០/១០-ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧៨/១០-ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/១១-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ០៤៣/១៦-ជី & ខេ ហ្គាមេន
អ៊ិនដាស្ត្រី២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ២៣/១៧-ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលដ៍
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ " អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោល
កិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ
និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា)នេះ និង ផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖



ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការកាន់ច្រឡំ។

ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការចោក ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។

គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើឆ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួស ហេតុ។”

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដែល បានចែងថា ៖ “ បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមាន ការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់តតិយជន អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយ ហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការ។”

យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើ ឡើងមានវិការ ដោយការកាន់ច្រឡំ ការចោក ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការ គម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី- ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៣/១៦-ខេម វើណា ហ្វូសិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១៧១/១៦- ជេវីលីន ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីរីនីជី កូបិល ស្ត័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺ ជាភាគីជាក់សំណើទៅនិយោជកអំពីការកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២៥ភាគរយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា និយោជកឆ្លៀតឱកាស ចំណេញហួសហេតុ រំលោភលើ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលបណ្តាលមកពីកម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាចនោះទេ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការនៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ក្នុង ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ គឺធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់គ្មានការឆ្លៀតឱកាស និងកេងចំណេញនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការនៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ក្នុង



ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ គឺបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់។ ដូចនេះ ភាគីទាំងពីរមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្ត កិច្ចព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការនោះ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និង ថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែឡើង ទៅ ជូនកម្មការិនីដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅណាមួយតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែឡើងទៅ ជូនកម្មការិនីដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅណាមួយតាមវិក្កយបត្រ ជាក់ស្តែងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញ សោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន បានសម្រេចថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅធ្វើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំ ទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ បាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែងដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារក ដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ១០៣/០៨-វិវាទវិស្វកម្ម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៩-វិន អច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អ៊ិនធើណាស្យូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងអ្នកថែទាំក្មេងជូនកម្ម- ករនិយោជិតរួចហើយ។ បើទោះបីជា ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា បន្ទប់ទារកដ្ឋានដែលនិយោជកបាន រៀបចំនោះ គឺមានទំហំតូចចង្អៀត គ្មានបំពាក់ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងមានសភាពក្តៅ ហើយចំពោះអ្នកថែទាំក្មេង គឺ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលបានសិក្សាពីរបៀបថែទាំក្មេងដែលចេញពី នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រ ថាមានបទដ្ឋានណាមួយដែល



កំណត់ពីស្តង់ដារដែលតម្រូវក្នុងការរៀបចំទារកដ្ឋាននោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកក៏បានលើកឡើងដែរ ថា ជារៀងរាល់មួយឆមាសម្តងៗ គឺមានការចុះត្រួតពិនិត្យពីសវនករ (Auditor) និងអង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារ (ILO) ដោយមានត្រួតពិនិត្យគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ ក្នុងនោះក៏មានការត្រួតពិនិត្យទារកដ្ឋានផងដែរ ប៉ុន្តែ មិនមានការវាយតម្លៃ ឬណែនាំយ៉ាងណានោះទេ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបាន រៀបចំទារកដ្ឋានស្របតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ហេតុនេះ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែឡើងទៅ ជូន កម្មករវិនិដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅទៀតនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ខែឡើងទៅ ជូនកម្មករវិនិដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅណាមួយ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករជាភេសជ្ជៈ ឬជានំផ្អែម រាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ជាភេសជ្ជៈ ឬជានំផ្អែម រាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានណែនាំថា ៖ "...ដើម្បីរៀនរាល់បាតុភូតមិនល្អទាំងនេះ និងដើម្បីរក្សាសុខភាព សុវត្ថិភាព របស់កម្មករនិយោជិតផង ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សូមធ្វើការណែនាំដល់ម្ចាស់ និងនាយករោងចក្រ សហគ្រាស ពិសេសរោងចក្រកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងដូចខាងក្រោមនេះ៖

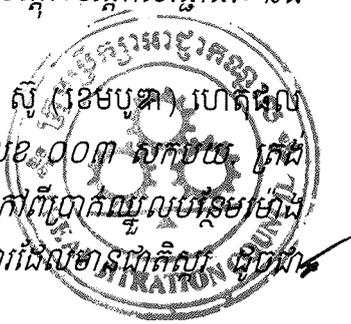
...

៤- នៅគ្រប់ពេលមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង រោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវមាន ការបំប៉នកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ដូចជាភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម ។ល។

...

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងចាត់វិធានការតឹងរឹងបំផុតទៅ តាមច្បាប់ចំពោះម្ចាស់ ឬនាយក រោងចក្រ សហគ្រាសណាដែលប្រព្រឹត្តល្មើសលើចំណុចដែលបានរៀបរាប់ខាង លើនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ព្រមទាំងប្រកាសនានារបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា កន្លងមក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២២-អេ ផ្តាស់ អេ ស៊ី (រវាងបុត្រ) ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ក្នុង ចំណុចទី៤ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ ដែលនៅគ្រប់ពេលមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង រោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវមានការបំប៉នកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ដូចជា



ភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម។ល។...យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការបំប៉នជា
ចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ដូចជាភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែម
ម៉ោង។ ហេតុនេះ នៅរៀងរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការបំប៉នជាចំណីអាហារ
ដែលមានជាតិស្ករ ដូចជាភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣៥/
២២-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៤១/២២-ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេម
បូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០០៦/២៣-លូស៊ីដា (ខេមបូឌា) អេនធើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវផ្តល់អាហារបំប៉នដែលមានជាតិស្ករ ឬភេសជ្ជៈ
ដែលមានជាតិផ្អែម ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង
ដោយផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ខាងលើ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួង
ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ជូនកម្មករ
និយោជិតជំនួសឱ្យចំណីអាហារបំប៉ន ឬភេសជ្ជៈផ្សេងៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្ត
របស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជា
ការអនុវត្តស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែប៉ុណ្ណោះ
មិនមែនជាការផ្តល់ចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ ជាភេសជ្ជៈ ឬជានំផ្អែម រាល់ពេលការធ្វើបន្ថែមម៉ោងតាមការ
កំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ខាងលើទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ចំណី
អាហារបំប៉នដែលមានជាតិស្ករ ដូចជា ភេសជ្ជៈដែលមានជាតិផ្អែម ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែម
ម៉ោង ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ.។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាចំណីអាហារដែលមានជាតិស្ករ
ជាភេសជ្ជៈ ឬជានំផ្អែម រាល់ពេលការធ្វើបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច
ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ និយោជកកុំដាក់ផែនការកំណត់ហួសពីសមត្ថភាពកម្មករ
និយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកកុំដាក់ផែនការ
កំណត់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានប្រើន
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង
រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក...”។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន
ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់”



និងសមហេតុផល។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៦/០៦-អីម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៨/០៦-ដី អេច ដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមារ)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពគឺ អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វីវ វីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីធីស អីមេរិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និង ទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានតាមផែនការកំណត់បាន ចាប់ពី ៦០ភាគរយឡើងទៅ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដាក់ ផែនការកំណត់នេះ គឺស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ប៉ុន្តែការចាត់ចែងនោះត្រូវស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល។

ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរមិនបានតាមផែនការកំណត់ និយោជក មានការដាក់ទោសពិន័យ ដោយហៅកម្មករនិយោជិតទៅណែនាំ និងមិនឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានការស្តីបន្ទោស ឬដាក់ពិន័យចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលដេរមិនបានតាមផែនការកំណត់នោះទេ។ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង គឺនិយោជកមានគម្រោង ផែនការដែលបានកំណត់ច្បាស់លាស់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមថា ការដាក់ផែនការកំណត់ នេះ គឺជាការងារបង្ខំ និងអំពើឆបោក និងរំលោភទៅលើខនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណី នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន បង្ហាញនូវភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការដាក់ផែនការកំណត់ ដើម្បីកម្មករនិយោជិតទទួលបានផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់ គឺមិនបានប៉ះពាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺការចាត់ចែងនេះ មានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំ ដាក់ផែនការកំណត់ហួសពីសមត្ថភាពកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកស្អាតបរិសុទ្ធដែលក្លាសេត្រជាក់មាន អនាម័យ និងទឹកក្រូច ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារទឹកស្អាតបរិសុទ្ធដែលក្លាសេ ត្រជាក់មានអនាម័យ និងទឹកក្រូចដែរ ឬទេ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការផ្តល់ភស្តុដ្ឋានអនាម័យ ចែងថា ៖ “និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភស្តុដ្ឋាន អនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន”។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧៣/១៤-អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “ដោយយោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅឬ ទឹកត្រជាក់ នោះទេ។ ប្រការ១នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត បរិភោគប្រកបដោយអនាម័យ។”

ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ការងារផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជកផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៣/០៩-ភូបល អាប៉ាវែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូ កែវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត បរិភោគគ្រប់គ្រាន់រួចហើយ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ទឹកដែលនិយោជកបានរៀបចំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ គឺមិនសូវមានអនាម័យនោះទេ។

យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងលទ្ធផលនៃ ការធ្វើតេស្ត និងវិភាគទៅលើសារធាតុគីមី អំពីទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់អំពីលក្ខខណ្ឌអនាម័យ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រៅពីការលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង ឬអំណះអំណាងណាមួយបញ្ជាក់ទេថា ទឹកដែលនិយោជកបានរៀបចំទឹកជូនកម្មករនិយោជិតបរិភោគ គឺមិនសូវ មានអនាម័យយ៉ាងណានោះទេ។ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានរៀបចំទឹកស្អាតមានអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ.។

លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ភេសជ្ជៈអនាម័យ សំដៅលើទឹកស្អាតក្លាសេត្រជាក់ និង មានទឹកក្រូចស្របតាមប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ.។ ក្នុងករណីនេះ ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ គឺសំដៅលើការផ្តល់ទឹក គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយអនាម័យ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបាន រៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយអនាម័យរួចហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ទឹកស្អាតបរិសុទ្ធដែលក្លាសេត្រជាក់មានអនាម័យ និងទឹកក្រូច ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូន កម្មករនិយោជិត។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ថែរក្សាទារកចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើងទៅ ជូនកម្មករនីដែលធ្វើកូននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅណាមួយតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចំណីអាហារបំប៉នដែលមានជាតិស្ករ ដូចជាកេសដូដែលមានជាតិផ្អែម ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឱ្យស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំដាក់ផែនការកំណត់ហួសពីសមត្ថភាពកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកស្អាតបរិសុទ្ធដែលក្លាសេត្រជាក់ មានអនាម័យ និងទឹកក្រូច ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **កុយ នាម**

ហត្ថលេខា ៖ -----



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១០/២៣-ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក

យោងលំដំណាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច

នៃសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៣-ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក

ដោយគោរពតាមកិច្ចសន្យា អនុ ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយគាតិសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាលំដាប់សេចក្តីម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អនុ ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១០/២៣-ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លើចំណុចទី១ ដែលកាតិកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧៥ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អនុ ណាន** មិនយល់ស្របជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ដែលបកស្រាយថាករណីនេះ មិនមែនជាករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តែជាករណីព្រមព្រៀងបន្ថយថ្លៃធ្វើការ។ តាមរយៈអង្គហេតុភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដោយធ្វើការតែ ៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយអាទិត្យ(ឈប់សំរាកពីថ្ងៃ ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍) នោះមានន័យថា ក្នុងមួយខែ និយោជិតធ្វើការតែ ១៨ថ្ងៃ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣នោះ។ ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនជាធម្មតា គឺកម្មករនិយោជិតតំរូវមកធ្វើការពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែពេញលេញ (ដោយបើកពីដងក្នុងមួយខែ)។ ទាំងនេះគឺជាកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ របស់គាតិកិច្ចសន្យាការងារ។

ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ ចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ កម្មករមិនតំរូវឱ្យធ្វើការទេ សំរាប់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ ហើយនិយោជកក៏មិនផ្តល់(ផ្តល់ពេញលេញ)ប្រាក់ឈ្នួលដែរសំរាប់រយៈពេល ៨ថ្ងៃ ដែលមិនធ្វើការ ដូចនេះកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារបានផ្អាក ហេតុនេះ វាជាករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង។ កថាណ្ឌ១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ពេលណាសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យពួកសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនេះទេ ដែលកន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ៧១(១១) ថា ពាក្យថា ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺត្រូវជូនដំណឹង និងសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ទើបចាត់ទុកថា ការព្យួរកិច្ចសន្យានោះបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ហើយនិយោជកនៅតែមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត១០០ភាគរយ នៅពេលដែលការព្យួរនោះមិនអនុវត្តស្របតាមកថាណ្ឌ១១



មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧២/០៥-ណត ហ្គេអិដី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អាប័ផាវេល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។

ដោយហេតុថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីទាំងពីរ នៅមានអនុភាពធម្មតា រួមទាំងកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញសំរាប់ខែមករា នោះ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីបានព្រមព្រៀងដោយទទួលយកតែ ២៥% នៃប្រាក់ខែគោលសំរាប់ថ្ងៃសុក្រ និង ថ្ងៃសៅរ៍ ដែលមិនធ្វើការ។ យោងតាមមាត្រា ១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖
“បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមាន បដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាព ភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែល មិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។” មានន័យថា រាល់កិច្ចព្រមព្រៀងដែលមិនគោរពបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា គ្រូមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែ សម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ៧៥%ទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ពេញលេញសំរាប់ខែមករានោះ ដោយហេតុថា និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារទេ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៥រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំបោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល



[Handwritten signature]
អន ណាន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

យើងខ្ញុំនាំមុខរដ្ឋបាលកម្ពុជា កម្មវិធីប្រយុទ្ធនឹង ធ្វើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ពីលី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមាន
ភារកិច្ចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍ ក្នុងតំបន់ ខណ្ឌភ្នំពេញ រាជធានីភ្នំពេញ។

22-03-2023
10200
5/1/2023

លេខកិច្ចសន្យា: 030/23
2023 (លេខកិច្ចសន្យា ០៣០ ០២០ ២០២៣)

សុខភាពល្អ

យើងខ្ញុំ ក្រុមហ៊ុន ពីលី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលក្រុមហ៊ុននេះបានទទួលបានការអនុវត្ត
លើកិច្ចសន្យាស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍ ក្នុងតំបន់ ខណ្ឌភ្នំពេញ រាជធានីភ្នំពេញ។
យើងខ្ញុំ ក្រុមហ៊ុន ពីលី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលក្រុមហ៊ុននេះបានទទួលបានការអនុវត្ត
លើកិច្ចសន្យាស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍ ក្នុងតំបន់ ខណ្ឌភ្នំពេញ រាជធានីភ្នំពេញ។
យើងខ្ញុំ ក្រុមហ៊ុន ពីលី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលក្រុមហ៊ុននេះបានទទួលបានការអនុវត្ត
លើកិច្ចសន្យាស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍ ក្នុងតំបន់ ខណ្ឌភ្នំពេញ រាជធានីភ្នំពេញ។

ដោយដូចបានជម្រាបជូនក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំសូមស្នើសុំទាមទារដូចខាងក្រោម៖

១. សុំអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ភាគរយបន្ថែមទៀតលើម៉ូឌុលប្រាក់ឈ្នួល ១០០% នៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រគល់ការងារអោយបានក្របខ័ណ្ឌដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការងារតាមបរិមាណលើកទី ៥ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសុក្រ និងថ្ងៃសៅរ៍ក្នុងខែមករាឆ្នាំ ២០២៣ ដែលពេលនោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតតែ ២ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ។
២. សុំអោយក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់ទោសនឹងយល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសដែលនិយោជកខ្លួនឯងឬក៏ណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ។ ដាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនបានដាក់ទោសនឹងយល់ដូចជា៖ ១. រយៈពេល ១ ខែ សិលា ២. រយៈពេល ៦ ខែ លី ៣. រយៈពេល ៩ ខែ ប្រសិន ដែលក្រុមហ៊ុនបានចាត់ចែងនូវសកម្មភាពប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទដៃក្នុងប៉ោងការងារអស់រយៈពេលខែ ៧ កន្លងមកហើយ ហើយដោយផ្ទាល់ប្តូរពីផ្នែកដទៃទៀត ទៅផ្នែកដឹកដែលពួកគេមិនមានជំនាញឡើយ។
៣. សុំអោយក្រុមហ៊ុនចេញលុយថែរក្សាទារកចាប់ពីរយៈពេល ១ ខែ ឡើងទៅជូននារីជាកម្មករនិយោជិតដែលផ្ទឹកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដួរពេទ្យយក្សាបារាំងយប់ប្រាំដប់ស្តែង ក៏ដូចជាសុខភាពក្រុមហ៊ុនមិនបានសាងសង់ទារកដួរ និងមិនត្រូវសរសេរអោយមានកម្មករថែរក្សាក្មេងប្រចាំក្នុងក្រុមហ៊ុនតាមការព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ ០៣ ឆ្នាំ ២០២៣។
៤. នៅកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើអោយទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែប្រាប់មេត្តាចាយធានីឡើងវិញឬធ្វើអោយទឹកកន្លែងការងារបានត្រឹមត្រូវវិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនប្រយុទ្ធនឹងកំដៅ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម។
៥. សុំអោយក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយមានកៅស៊ូស៊ីសប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រើប្រាស់តាមបំណងរបស់កម្មករដើម្បីឱ្យការងាររបស់ពួកគេត្រូវ និងឥរិយាបថអង្គុយ ឬឥរិយាបថអង្គុយម្តងម្កាលនិងរៀបចំអោយមានកៅស៊ូ អោយបានគ្រប់គ្រាន់នៅមិនឆ្ងាយពីម៉ាស៊ីនការងារសម្រាប់កម្មករប្រើប្រាស់នឹងអង្គុយសម្រាកក្នុងម្កាលនៅពេលចាំបាច់ដូចជាផ្នែក ១០ ផ្នែកដឹក ផ្នែកពាក់ ផ្នែកប្លង់ ផ្នែកវិទូខ្ទប់ ផ្នែកវាយពណ៌ ផ្នែកជួសជុលម៉ាស៊ីន ផ្នែកជួសជុលស្រោចដាក់លើកៅស៊ូអង្គុយអង្គុយម្កាលដូចកម្មករ។
៦. នៅក្របខ័ណ្ឌមានការបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមប៉ោង ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការបំប៉នកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតដល់ការងារដែលមានជាតិស្តុរ ដូចជាសេដ្ឋកិច្ចដែលមានជាតិស្តុរ ឬនីវត្តិ ។ល។
៧. សុំអោយក្រុមហ៊ុនកុំដាក់វ៉ែន លក់លក់កំឡើងចំនួនអោយកម្មករធ្វើជាបន្តបន្ទាប់ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍

