



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

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

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១៧/១៩ - ជឿន ស៊ីង  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០  
យោបល់ដ៏ទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល លីវ សុវណ្ណា

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

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

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

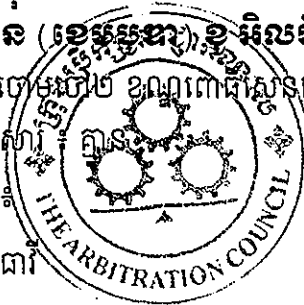
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន រៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង១ សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៧០ ៦១ ៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក តាំង ស៊ុនហេង រដ្ឋបាល
- ២- លោក ជា គីនី រដ្ឋបាល
- ៣- លោកស្រី វ៉ាត ស្រីផល ជំនួយការនាយក
- ៤- លោក គង់ សុជាតិ Industrial Engineer

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន រៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង១ សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៥៥ ៦៦ ៤១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

- តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖
- ១- លោក ហម ស៊ុនរិទ្ធិ មេធាវី



- ២- លោក ឈេន សំបូរ មេធាវី
- ៣- លោក សេង រាជ ជំនួយការមេធាវី
- ៤- លោក វ៉ាន់ បូរ៉េត ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី ជា សេម អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

**បញ្ជាក់ទិវាន**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករសុំអោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការសហជីព ព្រោះថាពួកគាត់ធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងសម្រាកញាំបាយថ្ងៃត្រង់ និងបើកសិទ្ធិអោយពួកគាត់ធ្វើសកម្មភាពបានក្នុងបរិវេណរោងចក្រ និងក្នុងទីតាំងអាគារផលិតកម្ម។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមាន ការរើសអើងកិច្ចការសហជីពឡើយក្នុងម៉ោងសម្រាក តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចអោយធ្វើសកម្មភាពក្នុងអាគារ ផលិតកម្មបានទេ ព្រោះអាចប៉ះពាល់អាមេណូរ៉ែរបស់កម្មករមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ។

២- តំណាងកម្មករសុំអោយក្រុមហ៊ុនកុំកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករចោល (ឆ្នាំ២០១៧-២០១៨) ដោយទុកអោយកម្មករអាចប្រើប្រាស់ឡើងវិញ ឬ ទូទាត់ជាលុយជូនកម្មករពេញ នូវចំនួនបំណាច់ឆ្នាំនៅសល់ទាំងអស់ ដោយពុំត្រូវកាត់ថ្លៃបំណាច់ឆ្នាំនៅសល់ណាមួយឡើយ។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់បំណាច់ឆ្នាំ (ឆ្នាំ២០១៧-២០១៨) របស់កម្មករទេ ចំពោះបំណាច់ឆ្នាំដែលសល់លើសកាត ១២ថ្ងៃ នៃឆ្នាំនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនអាចប្រើប្រាស់ ឬ ទូទាត់ជាលុយក៏បានជូនកម្មករ។

៣- តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ២ដង ក្នុងមួយខែ ទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី០៥ នៃខែបន្ទាប់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្រុមហ៊ុនបើកពីលើកក្នុងមួយខែ គឺលើកទីមួយចុងសប្តាហ៍ទីពីរ និងលើកទីពីរចុងសប្តាហ៍ទីបួន នៃខែនីមួយៗ ដោយក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកាលវិភាគជូនកម្មករបានដឹងមួយឆ្នាំមុនម៉្លោះ។

៤- (ចំណុចទី៥) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនដកកៅអីពេលកម្មករតំរង់ជួរចេញទៅផ្ទះ (ម៉ោងចេញ)។ ដោយឡែក តំណាងភាគីក្រុមហ៊ុនពុំបានឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនោះ ទេ។

៥- (ចំណុចទី៧) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកំណត់ចំនួនហួសហេតុ (ទទួលស្គាល់ពីតំណាង ពីចំនួនពិតប្រាកដមួយ)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនបរិមាណផលិតផលអោយកម្មករធ្វើអោយបានសមរម្យ និងសមហេតុផល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផលិតកម្ម។

៦- (ចំណុចទី៨) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតអោយកម្មករចេញបំបៅដោះកូន ១៨ ខែ (បន្ទាប់ពីគាត់ចូលធ្វើការវិញ)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតអោយចេញទៅបំបៅដោះកូនត្រឹមតែ ១២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូនរួច។

៧- (ចំណុចទី៩) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថែមម៉ោងចំនួន ៦០០០រៀល ឬ បាយមួយពេល។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លុយបាយថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ៣០០០ រៀល (ថែមពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០) ដដែល។



៨- (ចំណុចទី១០) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនថែមលុយព្រឹមបន្ថែមចំនួន ១០ដុល្លារ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់អោយ ១០ ដុល្លារ ចំពោះលុយព្រឹមអនុវត្តតាមច្បាប់។

៩- (ចំណុចទី១១) តំណាងកម្មករស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុននៅចុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនបានអោយប្រធានក្រុមប្រមូលភាគ តាមក្រុមនៅអាគារទី១ (ក្រុមហ៊ុនមានគោលបំណងអ្វី)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនប្រមូលភាគពីកម្មករតាមប្រធានក្រុមនៅអាគារទី១ ក្នុងគោលបំណងប្តូរភាគចាស់ធ្វើភាគថ្មី ដោយរក្សាអតីតភាពការងារនៅដដែល ក្រុមហ៊ុនដដែល។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាយវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សាយនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១៤៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ១៤កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី៖**

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក និយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៩ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ៩ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៤៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជកនិងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាទាំង ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការ ទាមទារចំនួន ៤ចំណុច ចេញពីសំណុំរឿងនេះ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៧, ទី៨, និងទី៩។ លើសពីនេះ ភាគីទាំងពីរ បានព្រមព្រៀងគ្នាលើការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី៦។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុច ទាមទារដែលនៅសល់ចំនួន ៤ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៤, និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ជាកំណត់នៃការផ្តល់ ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក Chan Wing Kwong Richael ជា នាយកក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តាំង ស៊ុនហេង មុខងារជាប្រធានរដ្ឋបាល និងអ្នកស្រី ផាត សុផល ជាជំនួយការនាយក។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ MOC ៦៥៦៧៣៨៥៥ ពណ៌ ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ១៨៩០/០៨ ពណ៌.ចបព ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១២៧ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- លិខិតលេខ ១១៣ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះកិច្ច សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការជំនួយបាន



ចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ទទួលជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈ ច្បាប់។

- ៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ២៣៦/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- លិខិតលេខ ០៧៨/១៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និង ទទួលជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១១៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៩- វិក័យបត្រកាត់កាតទានសហជីព CCAW DU & CATU ។
- ១០- លិខិតលេខ ១៣៤២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយក ក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូ ឌា) ខូ អិលធីឌី។
- ១១- ឯកសារសកម្មភាពរបស់លោក វ៉ាន់ បូរ៉េត និងសកម្មជនយកឯកសារអោយកម្មករកំពុងបំពេញ ការងារ ផ្គត់ផ្គង់ នៅថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៣០ នាទី នៅក្នុងក្រុមជេរ។
- ១២- ឯកសារសកម្មភាពរបស់ប្រធានសហជីពលោក វ៉ាន់ បូរ៉េត មុនម៉ោងធ្វើការវេលាម៉ោង ១១ និង៥៨ នាទី នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៣- របាយការណ៍ពិនិត្យគុណភាពតាមខ្សែជេរ។
- ១៤- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនៅថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៣០ នាទី។
- ១៥- លិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់តំណាងសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន លោក នាយកក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីស្នើសុំដោះស្រាយបញ្ហាមួយ ចំនួន។
- ១៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលបានប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- ប្រតិទិនថ្ងៃឈប់បុណ្យសារធារណៈ ឆ្នាំ២០២០ និងសមាសភាពអ្នកចូលរួមប្រជុំស្តីពីការរៀបចំ ឈប់សម្រាកបុណ្យ និងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៨- ប្រតិទិនថ្ងៃឈប់បុណ្យសារធារណៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងបញ្ជីឈ្មោះប្រធានផ្នែក តំណាងកម្មករ និង តំណាងសហជីព ដែលបានយល់ព្រមឯកភាពការរៀប ចំឈប់សម្រាកបុណ្យ និងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០២០។



- ១៩- របាយការណ៍អង្កេតលើករណីកម្មករនិយោជិតឯកភាពការរៀបចំឈប់សម្រាកបុណ្យ និងថ្ងៃបើកលុយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។
- ២០- ឯកសាររូបភាពជើងម៉ាកំណល់សម្រាប់កម្មករឡើងជាន់ដើម្បីសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យ។
- ២១- ឯកសាររូបភាពសកម្មភាពឆែកត្រួតពិនិត្យរបស់កម្លាំងសន្តិសុខពេលកម្មករចេញពីធ្វើការ។
- ២២- របាយការណ៍បុគ្គលិក IE ធ្វើតេស្តសមត្ថភាពដេរបស់កម្មករ។
- ២៣- លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមអោយកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា និងលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ប្រចាំខែ ដើម្បីជួយជាភាគទានសហជីព។
- ២៤- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់នឹងសារណាការពារ របស់មេធាវី ឈេន សំបូរ អត្តលេខ ១៦៣៥ ជាសមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិទាយកឈ្មោះ វ៉ាន់ បូរ៉េត ,ឈ្មោះ ជា សេម និងឈ្មោះ ស្រីន់ សុខនីម ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៧/១៩។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោកមេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ និងលោកមេធាវី ឈេន សំបូរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិអោយអាណត្តិទាយក វ៉ាន់ បូរ៉េត អត្តលេខ ១៨៨៦៤, ឈ្មោះ ជា សេម អត្តលេខ ១៧១១៨ និងឈ្មោះ ស្រីន់ សុខនីម អត្តលេខ ១៨០៤១ ជាតំណាងសហជីពនៃរោងចក្រ ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៧/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ វ៉ាន់ បូរ៉េត អត្តលេខ ១៨៨៦៤, ឈ្មោះ ជា សេម អត្តលេខ ១៧១១៨ និងឈ្មោះ ស្រីន់ សុខនីម អត្តលេខ ១៨០៤១ ជាតំណាងសហជីពនៃរោងចក្រ ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ និងលោកមេធាវី ឈេន សំបូរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ២៣៦/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- លិខិតលេខ ១១៣/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ទទួលបាននីតិបុគ្គល ពេញលក្ខណៈច្បាប់។



៥- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចារ របស់កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពចូលមក លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាយវិទ្យាសាស្ត្រ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- សារណាការពារចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី ឈេន សំបូរ មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយក ឈ្មោះ វ៉ាន់ បូរ៉េត អត្តលេខ ១៨៨៦៤, ឈ្មោះ ជា សេម អត្តលេខ ១៧១១៨ និងឈ្មោះ ស្រីស សុខនីម អត្តលេខ ១៨០៤១ ជាតំណាងសហជីពនៃរោងចក្រ ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីដាក់សារណាការពារឱ្យ អាណត្តិទាយក។

៧- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១៤៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ០១៥ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រវិទ្យាសាស្ត្រ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាយវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

ក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៨២នាក់ ការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ធៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។



**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - o ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញម៉ោង ១១ និង ០០ នាទី ព្រឹក ដើម្បីសម្រាក និងបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់រយៈពេល ១ម៉ោង ហើយនិយោជកតែងតែបើកទ្វារអគារផលិតកម្មនៅម៉ោង ១១ និង ៤៥ នាទី ព្រឹក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលទៅសម្រួលឥរិយាបថ និងរៀបចំបន្តការងារនៅម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់។
  - o អាហារដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអាចផ្គត់ផ្គង់កម្មករនិយោជិតបានចំនួន ២០០ ទៅ ៣០០នាក់។
  - o និយោជកក៏បានហាមឃាត់សហជីពមួយផ្សេងទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនឱ្យធ្វើការងារសហជីពនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្មដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - o ការធ្វើការងារសហជីពនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម បង្កភាពងាយស្រួលឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រមូលសមាជិកសហជីព ដើម្បីជូនដំណឹងទាក់ទងនឹងកិច្ចការសហជីព និងបំពេញបែបបទលិខិតផ្សេងៗ។
  - o អាហារដ្ឋានមានបរិវេណតូច ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត ទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់នៅផ្ទះ ដែលជាហេតុផលធ្វើឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពិបាកធ្វើការងារសហជីពនៅអាហារដ្ឋាន។
  - o ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ធ្វើការងារសហជីពនៅម៉ោងសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ ពេលគឺមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងធ្វើការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - o យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងទៅលើការប្រើប្រាស់បរិវេណអគារផលិតកម្ម ហើយនិយោជកមិនបានជ្រៀតជ្រែកនឹងការងាររបស់សហជីពឡើយ។
  - o តាមរយៈរបាយការណ៍របស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងគុណភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ការផ្តិតមេដៃទៅលើបែបបទលិខិតផ្សេងៗរបស់សហជីពនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម បានធ្វើឱ្យប្រឡាក់ និងប៉ះពាល់ដល់គុណភាពសម្លៀកបំពាក់។
  - o កម្មករនិយោជិតមិនមានពេលសម្រួលឥរិយាបថ ដើម្បីធ្វើការងារបន្តនៅម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានយកខោពីអគារផលិតកម្មដើម្បីបង្ហាញជាកស្មតាងថា ការធ្វើការងារសហជីពនៅអគារផលិតកម្មពិតជាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពផលិតផលពិតប្រាកដមែន។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មិនបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើកស្មតាងនេះដែរ។ លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវរបាយការណ៍ពិនិត្យគុណភាពផលិតផល និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលបង្ហាញពីសកម្មភាពដែលកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានធ្វើការងារសហជីពនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម។





**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ឱ្យទៀងទាត់ គឺ នៅថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសារណាដែលភាគីកម្មករ និយោជិតបានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃ ខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារ នៃសារណាដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីសវនាការ គឺជាឆន្ទៈនៃការទាមទារចុង ក្រោយរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងយកមកពិចារណានៅក្នុងចំណុច វិវាទនេះ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - o និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីកាលវិភាគបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។
  - o សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៨ នៃ ខែវិច្ឆិកា និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី៨ នៃខែបន្ទាប់។
  - o សម្រាប់ខែធ្នូ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៨ នៃខែ ធ្នូ និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - o សហជីពផ្សេងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពទៅលើសំណើកាលវិភាគបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែនេះ រួចហើយ លើកលែងតែសហជីពកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ធៀន ស៊ិន ហ្គាមេន (ខេមបូ ឌា) ខុអិលជីឌី។
  - o និយោជករៀបចំបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃសៅរ៍ ដោយហេតុថា នៅថ្ងៃសៅរ៍ កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលក្នុងការរៀបចំ ទុកដាក់ប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកហើយ។
  - o ការរៀបចំបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមតារាងប្រាក់ឈ្នួលបែបនេះ នាំឱ្យមានភាពងាយស្រួលដល់ភាគី ទាំងពីរ និងមិនប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម។
- តាមរយៈសារណាការពាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានលើកឡើងថា៖ "...តំណាងកម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថានេះជាផលវិបាកមួយ ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអាចអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបាន ទើប តំណាងកម្មករនិយោជិតសុំអោយក្រុមហ៊ុនបន្ថយការបើកលុយលើកទី០១ មកថ្ងៃទី២០ នៃខែ ដែលត្រូវបើកលុយ និងលើកទី២នៅថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់វិញ។"



**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដកកៅអីចេញ ពេលកម្មករនិយោជិតតម្រង់ជួរ  
ចេញទៅផ្ទះ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដកចេញនូវកំណល់ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែក  
ផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិត  
ផ្នែកផលិតកម្មមុនចេញពីធ្វើការ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - o នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមុន  
ចេញពីធ្វើការ កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើកំណល់ម្នាក់ម្តង ដើម្បីឱ្យកម្មករ  
និយោជិតផ្នែកសន្តិសុខធ្វើការត្រួតពិនិត្យ។
  - o កាលពីមុន កំណល់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតផ្នែក  
ផលិតកម្មមានកម្ពស់ ៣០សង់ទីម៉ែត្រ។ យ៉ាងណាមិញ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែក  
ផលិតកម្មបានរៀបរាប់អំពីផលវិបាកទៅនិយោជក និយោជកបានសម្រេចបន្ថយកម្ពស់កំណល់  
នេះនៅត្រឹម ២០សង់ទីម៉ែត្រ។
  - o នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែក  
ផលិតកម្មបន្ថែមទៀត និយោជកឯកភាពបំពាក់បង្កាន់ដៃភ្ជាប់នឹងកំណល់ ប៉ុន្តែកម្មករ  
និយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមិនបានទទួលយកសំណើនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - o កំណល់នេះអាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មជួបប្រទះនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដោយ  
ហេតុថា កំណល់មានភាពរអិល ដែលអាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដួល។
  - o កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មធ្វើការងារជាច្រើនម៉ោង ដែលអាចធ្វើឱ្យពួកគាត់ស្លឹកជើង  
ពិបាកក្នុងការឡើងជាន់លើកំណល់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារ៖
  - o កំណល់នេះ ជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខដែលត្រូវឱនដើមជាច្រើនដង  
ដើម្បីត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មទាំងអស់។
  - o និយោជកបានកែច្នៃកំណល់ឱ្យមានកម្ពស់ទាបជាងមុនរួចហើយ។
  - o និយោជកបានដាក់ជ័រស្អិតនៅក្រោមជើងនៃកំណល់ ហេតុនេះ កំណល់នេះមិនមានភាពរអិល  
ទេ។
  - o ការប្រើប្រាស់កំណល់នេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយនិយោជកបានប្រើប្រាស់  
កំណល់នេះ អស់រយៈពេល ២ ទៅ ៣ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនដែលឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់  
ថ្នាក់អ្វីកើតឡើងលើកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- តាមរយៈកសួតាងជារូបភាពដែលនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឱ្យដឹងទាំង  
នៃកំណល់ ពិតជាមានជ័រស្អិតបំពាក់នៅក្រោមជើងនីមួយៗមែន។



**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់បរិមាណផលិតផលខ្ពស់**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ុង មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - o យោងតាមតារាងដំណើរប្រតិបត្តិការ និយោជកតម្លើងគោលដៅប្រាក់រង្វាន់ ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ កាន់តែខ្ពស់ ដូចជា ក្នុងគោលដៅប្រាក់រង្វាន់ទី១ នៅថ្ងៃទី៥ មានចំនួន ១០៤៨, គោលដៅទី២ នៅថ្ងៃទី៦ មានចំនួន ១១២៣, គោលដៅទី៣ នៅថ្ងៃទី៧ មានចំនួន ១១៩៨, និងគោលដៅទី៤ នៅថ្ងៃទី៨ មានចំនួន ១២៧២។
  - o នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនដល់គោលដៅរង្វាន់ដែលនិយោជកកំណត់ និយោជកស្តីបន្ទោសឱ្យកម្មករនិយោជិត និងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - o វិស្វករឧស្សាហកម្មដែលមានជំនាញនិងបទពិសោធន៍យូរឆ្នាំ គឺជាអ្នកធ្វើការសិក្សាដោយផ្អែកលើកត្តាចំនួនកម្មករនិយោជិត ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ និងល្បឿនមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈកំណត់ត្រារបស់ម៉ាស៊ីននីមួយៗ។
  - o និយោជកមិនបានស្តីបន្ទោសឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តិល្មើសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងម៉ោងការងារ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

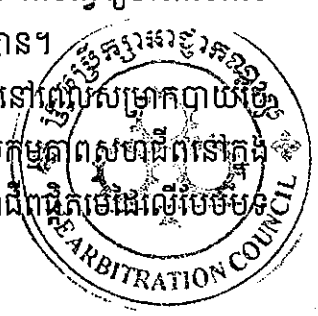
**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម**

តើនិយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធការអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ “ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់តំណាងសហជីពមូលដ្ឋាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនិយោជកមិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតអាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន”។

យោងតាមមាត្រា ៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីពអាចចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់សហជីពបាន ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលការអនុញ្ញាតនេះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះបាន។

ករណីនេះ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ដោយសេរីនៅក្នុងសហគ្រាស ប៉ុន្តែ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពធ្វើសកម្មភាពសហជីពនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ដោយសារ កន្លងមក នៅពេលដែលសមាជិកសហជីពធ្វើការងារលើម៉ាស៊ីន



លិខិតសហជីពផ្សេងៗនៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម គឺធ្វើឱ្យប្រឡាក់ និងប៉ះពាល់ដល់គុណភាពទំនិញ ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនមានពេលសម្រួលឥរិយាបថ ដើម្បីធ្វើការងារបន្តនៅម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី។ តាមរយៈភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានទំនិញដែលប្រឡាក់ ដោយសារការផ្គិតមេដៃលើបែបបទលិខិតសហជីពពិតប្រាកដមែន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម បានធ្វើឱ្យកើតមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើដំណើរការផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ យោងតាមមាត្រា ៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។"

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៥/១៩-ជិន យី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ ទេ ហើយនេះជាផលលំបាករបស់និយោជក ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ



និយោជិត នៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។ យ៉ាងណាមិញ ក្រៅពីការអះអាងនេះ កម្មករនិយោជិតពុំមានមូលដ្ឋានច្បាប់ និងហេតុផលច្បាស់លាស់ដែលបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនអនុលោមទៅតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤២ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និង ថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដកចេញនូវកំណល់ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែក ផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យកម្មករ និយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមុនចេញពីធ្វើការ**

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដកចេញនូវកំណល់ ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យ កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមុនចេញពីធ្វើការ ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុង ចំណុចវិវាទទី៣)

នៅក្នុងករណីនេះ ដើម្បីសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ និយោជកបានដាក់កំណល់កម្ពស់ ២០សង់ទីម៉ែត្រ ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មឡើងជាន់ ដើម្បីឱ្យសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនធ្វើការ ត្រួតពិនិត្យមុន ពេលចេញពីបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតផ្នែកផលិតកម្មឡើងជាន់លើកំណល់ អាចធ្វើឱ្យអិលដួលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ពួកគាត់។ ដោយឡែក និយោជកបានលើកឡើងថា មិនធ្លាប់មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់រងគ្រោះថ្នាក់ដោយកំណល់នេះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីប្រ្តីន, លេខ ១០១/ ០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១១៥/១០-ជីហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ុង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ កូបិល ស្ត្រីតធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន ផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កំណល់នេះបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករ



និយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់អិលដួលនោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្រោមកំណល់នោះនិយោជកបានដាក់ជំរ ដើម្បីការពារការអិលរួចហើយ ជាងនេះទៀត និយោជកមានឆន្ទៈបំពាក់បង្កាន់ដៃក្លាប់នឹងកំណល់ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ដែលមិនបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកចេញនូវកំណល់ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមុនចេញពីធ្វើការ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់បរិមាណផលិតផលខ្ពស់**

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់បរិមាណផលិតផលខ្ពស់ ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣)

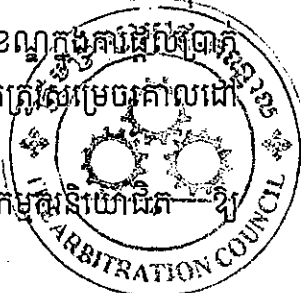
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វិវ វិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាគ អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើនហើយច្រើនពេលវេលាតិច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការសម្រេចគោលដៅបរិមាណផលិតផល គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដាច់ដោយឡែកពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់ បរិមាណផលិតផល គឺធ្វើឡើងដោយវិស្វករឧស្សាហកម្ម ដោយផ្អែកលើកត្តាចំនួនកម្មករនិយោជិត ចំនួនម៉ោងធ្វើការ និងល្បឿនមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈកំណត់ត្រារបស់ម៉ាស៊ីននីមួយៗ។ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការសម្រេចគោលដៅបរិមាណផលិតផលនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវសម្រេចគោលដៅបរិមាណផលិតផលដែលកំណត់ដោយនិយោជក។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់បរិមាណផលិតផលខ្ពស់។



យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ នៅក្នុងបរិវេណអគារផលិតកម្ម។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកចេញនូវកំណល់ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មត្រូវឡើងជាន់លើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខគ្រួសារនិរាក្សកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មមុនចេញពីធ្វើការ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកំណត់គោលដៅប្រាក់រង្វាន់បរិមាណផលិតផលខ្ពស់។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

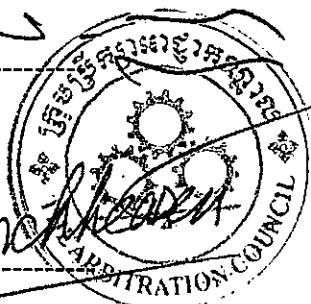
ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឃា**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



**ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៧/១៩-រៀន ស៊ីខ**

**យោបល់ជំនាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច**

**នៃសំណុំរឿងលេខ ១១៧/១៩-រៀន ស៊ីខ**

**ដោយអាជ្ញាកណ្តាល នីវ សុវណ្ណា ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីប្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ។"

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **នីវ សុវណ្ណា** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៧/១៩-រៀន ស៊ីខ លើចំណុចវិវាទទី៣ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីរូបទៀត បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។

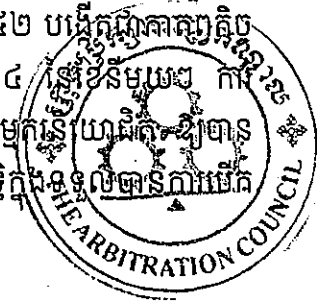
កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោច ណាស់ពីរដងក្នុងមួយ ខែដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។"

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ (បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៥/១៩-ជិន ឃី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំយល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល២ដង ក្នុង១ខែ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ៤៤២។ បើទោះជាស្ថាវត្តិប្រកាសលេខ ៤៤២ បង្កើតឱ្យមានកិច្ចការឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ពោលគឺនៅសប្តាហ៍ទី២ និងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ក៏ទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់នៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់ គឺជាការលះបង់សិទ្ធិក្នុងទទួលបានការបើក





ប្រាក់ឈ្នួលនៅសប្តាហ៍ទី២ និងសប្តាហ៍ទី៤ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ ការទាមទារនេះ គឺស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់នៃសិទ្ធិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែល ហើយការទាមទារនេះផងដែរ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យនិយោជកអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុង១ខែ។

ដូចនេះ ខ្ញុំយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល២ដង ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែកំពុងធ្វើការងារ និងថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។

ថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

