



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់កាតទាន ឱ្យមកសហជីពកម្ពុជាមានសមាជិក ចំនួន ៥០នាក់ ក្នុងម្នាក់ កាត់កាតទាន ២០០០រៀល សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ( មាត្រា៤៩ ) នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននិងកាត់កាតទានជូន នៅពេលដែលសហជីពផ្តល់ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ ជាសមាជិកនៅក្នុងសហជីពចាស់ ហើយសាមីខ្លួនចង់ចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មីវិញ ក្រុមហ៊ុនទាមទារឱ្យកម្មករ និយោជិតនោះ លាលែងពីសហជីពចាស់ ដោយមានហត្ថលេខាពីសហជីពចាស់យល់ព្រម បើសហជីពចាស់មិន យល់ព្រមក្រុមហ៊ុន និងទទួលខុសត្រូវ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំឱ្យកម្មករនិយោជិតពេល ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលគិតមិនត្រឹមត្រូវចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោ- ជិតវិញ ហើយគិតលុយតាមប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងអនុវត្តទៅមុខទៀត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា នៅឆ្នាំ២០១៨ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅ សល់ ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ ហើយចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនតម្រូវ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យអស់ ដោយអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតសងលុយកម្មករនិយោជិតពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករ និយោជិតប្រជុំមុនម៉ោង ៧:០០នាទីព្រឹក តំណាងកម្មករថា ក្រុមខ្លះមានការប្រជុំរាល់ថ្ងៃ(គំរូ)ឯក្រុមផ្សេងៗក៏ មានប្រជុំដែរស្ទើររាល់ថ្ងៃ(ជូន៥នាទី ទៅ១០នាទី)។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាច គិតលុយជូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ការប្រជុំនេះធ្វើឡើងយូរម្តង ចំពោះខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មដែលមានបញ្ហា ជាមួយប្រធានក្រុមរយៈពេល ៥នាទី មុនម៉ោង ៧:០០ព្រឹក។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក លេខ ០៦៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃ ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក លេខ ០៦៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងចំណោមចំណុចមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៤ចំណុចនេះ មាន ១ចំណុច ពាក់ព័ន្ធនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអំឡុងថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងដូសដំរុញលើកទី៣ កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ គឺ បាននិងកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារដែលនឹងត្រូវពិនិត្យ និងសម្រេចផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ដូចនេះ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី ២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក លេខ ០៦៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទីរសៀល ប៉ុន្តែ ដោយសារក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចចាំបាច់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ទៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ២ និង ០០នាទីរសៀល វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ១ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី៣។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖**

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦កើត ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ CHANG TUNG-WEN ជានាយកក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា ជូ ម៉ាណែត ជាមធ្យោបាយដោយអាណត្តិ ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២កើត ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ CHANG TUNG-WEN ជានាយកក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ប៉ុក សុគន្ធា ជាអនុប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។
- ៣- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ MOC-៨១០៦៦៩២២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ៥- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ PTL20210310310 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១២៣១៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន TRIPOS INTERNATIONAL CO.,LTS ចុះទិដ្ឋាការលេខ E1IR20210161 អធក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។



- ៨- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ រវាង សហជីពសុខមាលភាពកម្មករ, សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ រោងចក្រ ត្រីប៉ូស និង សហជីពសេរីភាពកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន។
- ៩- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក គោរពចូលមក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាការងាររវាងយើងខ្ញុំ ជាមួយក្រុមហ៊ុន។
- ១០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស។
- ១១- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់ ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក។
- ១២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ធ្វើជូន កម្មករ-កម្មការិនី នៅក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ស្តីពីការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់បងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនី ភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីវត្តមាន។
- ១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ១៤- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ រវាង ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ជាមួយប្រធានសហជីព និងតំណាងកម្មករ ភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីវត្តមាន។
- ១៥- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ រវាង ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ជាមួយប្រធានសហជីព និងតំណាងកម្មករ ស្តីពីការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ១៦- លិខិតស្នើសុំ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ២០២១។
- ១៧- ក្រដាសច្បាប់សុំប្រើបំណាច់ឆ្នាំ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក។
- ១៨- តារាងប្រាក់ខែកម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក។
- ១៩- ឧបករណ៍ផ្ទុកឯកសារ (flash) ដែលមានវីដេអូ ៩យ៉ូប។
- ២០- វីដេអូ ៤យ៉ូប។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណាការពារក្នុងសំណុំរឿង ០០២/២២ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក លេខ ១៥២/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។



៤- លិខិតលេខ ០៧៥/២១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញ លក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ លឹម ធារី ។

៦- លិខិតបញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា។

៧- រូបថតពីសន្លឹក។

៨- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ ស្ទះ ហ្វារីតា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់នឹងឯកសារក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ ០៦៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ ០៣៩/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះសុក្រ ៣កើត ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះសុក្រ ៣កើត ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៣៧១នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ ០៦៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៩/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន៖ ១. ស្លែ ហ្វារីតា, ២. ហោ ស៊ី, ៣. កាន់ ស្រីគីន, ៤. លីម ធារី, និង ៥. មួង ស្រីលីន។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ ១៥២/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក លេខ ០៧៥/២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដូចជា ៖ ១. កញ្ញា ស្លែ ហ្វារីតា ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី ប៊ុន ស្រីកែវ ជាអនុប្រធាន, និង ៣. កញ្ញា កាន់ ស្រីគីន ជាលេខាធិការនី។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ១៥នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតសងលុយកម្មករនិយោជិត ពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រជុំមុនម៉ោង ៧:០០នាទីព្រឹក តំណាងកម្មករថា ក្រុមខ្លះមានការប្រជុំរាល់ថ្ងៃ (គំរូ) ឯក្រុមផ្សេងៗ ក៏មានប្រជុំដែរស្ទើររាល់ថ្ងៃ (ជូន ៥នាទី ទៅ ១០នាទី)**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ោងធ្វើការនៅពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ០០នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១២ និង ០០នាទី និងនៅពេលរសៀលចាប់ពីម៉ោង ១៣ និង ០០នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១៦ និង ០០នាទី។
  - o ជាទូទៅ និយោជកមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការចន្លោះពីម៉ោង ៦ និង ៥០ នាទីព្រឹក ឬម៉ោង ៦ និង ៥៥នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៧ និង ០០នាទីព្រឹក ឬលើសពីម៉ោង ៧ និង ០០នាទីព្រឹក។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមគំរូ មានការប្រជុំច្រើនជាងក្រុមផ្សេងៗ ទៀត។
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពសរុបចំនួន ៤ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានសហជីពដែលទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព បានផ្ដិតស្នូមមេដៃទាមទារមិនឱ្យមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការមានចំនួន ២០នាក់ ប៉ុន្តែមិនអាចបញ្ជាក់ បានថា ពួកគាត់នៅក្រុមណាខ្លះនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o និយោជកបានរៀបចំការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការជាមួយកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់នៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន។
  - o យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺចាប់ផ្ដើមពីម៉ោង ៧ និង ០០នាទីព្រឹក ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរបស់ភាគីកម្មករនិយោ- ជិតនោះទេ។ ចំពោះការប្រជុំ និយោជកត្រូវធ្វើនៅក្នុងម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយ គោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានកំណត់អំពីម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករ និយោជិត។
  - o ការឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសម្ពាធការងារ ពីព្រោះនៅពេលកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមិនទាន់ម៉ោង ត្រូវប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកចិនស្ទី បន្ទោស ដោយប្រើពាក្យសម្តីដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលយកបាន។
  - o កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ស្លែ ហ្វារីតា នៅក្រុមគំរូ បានបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេល យូរឆ្នាំមកហើយ បញ្ជាក់ថា និយោជកមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយកម្មករ និយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ៦ និង ៥០នាទីព្រឹក ដើម្បីឈរចាំប្រជុំមុនម៉ោងចូលធ្វើ ការ។ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមគំរូ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដេរ ក៏មានការប្រជុំជាប្រចាំផង ដែរ។
  - o កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន់ ស្រីគីន នៅក្រុមដេរ បញ្ជាក់ថា ប្រធានក្រុមបានហៅកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងក្រុមឱ្យមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការចំនួន ២ដង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយពេលខ្លះ ប្រធានក្រុមបានជូនដំណឹងមុនឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការឱ្យបានលឿន (មុនម៉ោងធ្វើការ) ដោយបញ្ជាក់ថា មានការប្រជុំនៅព្រឹកស្អែក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមទាំងអស់ចំនួន ១៦១ក្រុម និងមានការប្រជុំមុន ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃចំនួនតែ ៤ ក្រុម ឬ ៥ក្រុម ប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមដែលមានការប្រជុំច្រើន គឺក្រុមគំរូ ពីព្រោះជាក្រុមជំនាញបច្ចេកទេសដែលត្រូវមានការណែនាំឱ្យបានច្បាស់លាស់មុននិងបំពេញ ការងារដើម្បីកាត់បន្ថយបញ្ហាដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមដទៃ។ ចំពោះ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមផ្សេងទៀត គឺមានការប្រជុំមួយខែម្តង ឬក្រុមខ្លះមិនមានការប្រជុំនោះ ទេ។
  - o និយោជកមិនមានគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនោះទេ ប៉ុន្តែ មាន ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការក្នុងករណីចាំបាច់តែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះការប្រជុំនេះ និយោជកបាន ណែនាំដល់ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ត្រូវមានមូលហេតុ និងកស្មតាងច្បាស់លាស់មុននឹង ឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំ ហើយការអនុវត្តការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនេះ គឺចាប់ផ្ដើមពីពេលបើក





ក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត ការប្រជុំចាប់ផ្ដើម នៅពេលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្រុមបានមក ជុំគ្នា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមាននៅតាមក្រុមនីមួយៗ។

- និយោជកមិនមានការដាក់ទោសវិន័យអ្វីនោះទេ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកមិនទាន់ពេល ប្រជុំមុនម៉ោង ឬមិនបានចូលរួមប្រជុំ។
- ចំពោះការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ គឺមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា ពេលមានបញ្ហាប្រធានក្រុមកត់ត្រាទុក ហើយយកមកធ្វើការប្រជុំជាមួយកម្មករ និយោជិតនៅថ្ងៃបន្ទាប់មុននឹងចាប់ផ្ដើមធ្វើការ។
- និយោជកធ្លាប់បានលើកចំណុចនេះមកជជែកជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត ហើយសហជីព ផ្សេងនោះយល់ពីការចាំបាច់របស់និយោជក និងឯកភាពតាមការអនុវត្តរបស់និយោជក ពីព្រោះ និយោជកមានការអនុវត្តយោគយល់ដល់កម្មករនិយោជិតវិញផងដែរ ដោយកម្មករ និយោជិតអាចចេញមុនម៉ោងធ្វើការចំនួន ៣នាទី និងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ យឺតចំនួន ១០នាទី និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតនៅ ដដែល។
- ក្នុងករណីសហជីពនៅតែទាមទារមិនឱ្យមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនេះ និយោជកអាចអនុវត្ត បាន ប៉ុន្តែម៉ោងការងារផ្សេងៗទៀត និយោជកនឹងអនុវត្តដូចគ្នាដោយមិនមានការយោគយល់ ដល់កម្មករនិយោជិតទៀតទេ ប៉ុន្តែសហជីពត្រូវមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមគំរូ មិនពេញចិត្តក្នុងការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការក្នុងក្រុមនេះ កម្មករនិយោជិតអាចស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរក្រុមបាន ដោយនិយោជកនឹងរៀបចំផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោ- ជិតទៅក្រុមដែលមិនមានការប្រជុំ ពីព្រោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ ឬ ២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនពេញចិត្តក្នុងការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការនេះ និងបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករ និយោជិតផ្សេងទៀតដែលបានព្រមព្រៀងតាមការអនុវត្តរបស់និយោជករហូតមក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកចិន មានការស្តីបន្ទោស កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែករណីនេះ និយោជកមិនដែលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង ឬកស្តុតាងពីកម្ម- ករនិយោជិត បញ្ជាក់អំពីបញ្ហានេះនោះទេ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញ ប្រការ ៧ បានកំណត់ថា ៖ "កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបំពេញការងារចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុង មួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ តាមការកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ពេលព្រឹកចូលម៉ោង ០៧:០០ ចេញម៉ោង ១២:០០
- ពេលថ្ងៃចូលម៉ោង ១៣:០០ ចេញម៉ោង ១៦:០០"

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារចំនួន ២០នាក់។ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ ហេតុនេះ ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖



ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជា  
តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និង  
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មាន  
សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករ  
និយោជិត។”។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី  
ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា  
របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ  
ការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

...  
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ  
ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួល  
ស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ  
កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល  
វិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ  
រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ នៅពេលមិនទាន់មាន  
វត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូ  
នីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-  
ហ្សឺណាដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថែបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោ  
ជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៩/២២ កប/អក/ក/ក/ក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២  
ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន៖ ១. ស្លែ ហ្វារីតា, ២. ហោ ស៊ី, ៣. កាន់ ស្រីគីន, ៤. លឹម ធារី,  
និង ៥. មួង ស្រីលីន។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករ  
និយោជិតចំនួន ៥នាក់ខាងលើ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ រួមមាន៖ ស្លែ ហ្វារីតា និង កាន់ ស្រីគីន មានសិទ្ធិ  
ធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រីប៊ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរ  
សិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ  
៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទ  
អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយ  
មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន  
ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”



យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ ថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារេន និងលេខ ១២០/ ១៥- កំហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ ក្រុមហ៊ុន ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ឯ.ក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃ កម្មករនិយោជិតសរុបតែចំនួន ១៥នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានចំនួន ១៥នាក់ តែ ប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបាន ផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារចំនួន ១៥នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ ទាមទារ)

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត**

យោងតាមអង្គហេតុភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ោងធ្វើការនៅពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ០០នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១២ និង ០០នាទីថ្ងៃត្រង់។ ជាទូទៅនិយោជកមានការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ ចន្លោះពីម៉ោង ៦ និង ៥០នាទីព្រឹក ឬម៉ោង ៦ និង៥៥នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៧ និង០០នាទីព្រឹក ឬលើសពី ម៉ោង ៧ និង ០០នាទីព្រឹក។

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានការ ប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមាន គ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និង សមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្វឹកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤ និង៥, លេខ ៣៣/១៣ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៨៨/១៤-គូរ៉ាហាវ៉ា ខេមបូឌា ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា))



ខុសលើខ្លឹមសារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៩១/១៦-អឺម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣)  
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយក្នុងនោះនិយោជកក៏មានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ប៉ុន្តែការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការចន្លោះពីម៉ោង ៦ និង ៥០នាទីព្រឹក ឬម៉ោង ៦ និង៥៥នាទីព្រឹក ស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផលដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ចីរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ “ចីរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រូវលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ។ ហេតុនេះ កាលណានិយោជកបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់មួយសប្តាហ៍រួចហើយ ហើយបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងការងារធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៤-ខេមបូឌា អិវិជត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារលើសពីចីរវេលាដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតចីរវេលាធ្វើការដែលលើសនេះ ជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការអនុវត្តដែលផ្ទុយពីខ្លឹមសាររបស់មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺត្រូវចាត់ទុកថា មិនស្របច្បាប់។

មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅកាត់ថា “មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ”) ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។”។

យោងតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកអាចរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងលើសពីចីរវេលាធ្វើការធម្មតាបាន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា។



លើសពីនេះ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថ្ងៃវេលាធ្វើការ ធម្មតា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ សម្បទា បានចែងថា ៖ "ការរៀបចំការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬ នាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងឡើយ។"

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្វាមិន ខូ អិលធីឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "តាមរយៈខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យឃើញថា មានការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកអាចស្នើសុំទៅកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងបាន។ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេចថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ក្នុងករណីដែល កម្មករនិយោជិតសម្រេចថា មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ឬក៏ដាក់វិធានការវិន័យណាមួយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៨/០៧-ចា ឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៧/ ០៨-ស៊ីវិកិត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៦/១១-វិទ្យាយអេបិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, និង លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូកីស ហ្វូតរៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "ទោះបីជានិយោជកមានសិទ្ធិកំណត់នូវការប្រជុំក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ដោយសារការប្រជុំនេះធ្វើឡើងនៅក្រៅម៉ោងការងារ ដូច្នោះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តទៅចូលរួមការ ប្រជុំ នោះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការក្រៅម៉ោងការងារ។ សរុបមកកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបាននូវ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារក្រៅម៉ោងនេះ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤៤/២១- អេហ្វ.កី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែរ(ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ យោងតាមប្រការ ៧ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបំពេញការងារចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុង មួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយចូលធ្វើការនៅពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧:០០ព្រឹក រហូតម៉ោង ១២: ០០ថ្ងៃត្រង់ និងពេលរសៀលចាប់ពីម៉ោង ១៣:០០រសៀល រហូតដល់ម៉ោង ១៦:០០ល្ងាច។ ភាគីនិយោជកបាន លើកឡើងថា ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ គឺធ្វើឡើងតែក្នុងករណីចាំបាច់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកបានណែនាំ ដល់ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ត្រូវមានមូលហេតុ និងកស្តតាងច្បាស់លាស់មុននឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតមក ប្រជុំ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តសិទ្ធិ ចាត់ចែងរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹកមុនម៉ោងចន្លោះពីម៉ោង ៦ និង ៥០នាទីព្រឹក ឬម៉ោង ៦ និង៥៥នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៧ និង០០នាទីព្រឹក គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយ ហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារមុនម៉ោង និងលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ តាមការកំណត់ដោយ



មាត្រា ១៣៧ ខាងលើ និងប្រការ ៧ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ យោងតាម ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើ និយោជកអាចរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងលើសពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ក្នុង ករណីដែលនិយោជកមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា ដោយនិយោជកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត របស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការមកធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ យ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកមិនឃើញថា និយោជកមានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះក៏មិនបានស្ម័គ្រចិត្តមកប្រជុំនេះដែរ។ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ គឺមិនស្របតាមមាត្រា ១៣៧, ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៨០ ខាងលើ នោះទេ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរបស់ កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

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

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**  
**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **សេង តូចហ៊ុន**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីវាន់**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**  
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ប៊ុនលា**   
ហត្ថលេខា ៖ -----



Handwritten signatures and numbers: ០២ ០១ ២០១១, ០១២ ២០១១

សំណុំរឿង វិវាទការងាររួមលេខ: ០០១/១  
ចូលថ្ងៃទី ០២ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១១

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិបត្តិការ**

យើងខ្ញុំជាកម្មករ និយោជិត បម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រីប៊ុស្តីដែលមានទីតាំងនៅភូមិច្រករមៀត ឃុំឈូកស ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

**សូមគោរពបូជមក  
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ**

**កម្មវត្ថុ:** ស្នើសុំជួយផ្សះផ្សារវិវាទការងារ រវាងយើងខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុន  
និយមន័យបានជម្រាបជូនក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការស្នើសុំ លោកប្រធាន មេត្តាជួយ  
ផ្សះផ្សារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖  
១. ស្នើឲ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយថែមម៉ោងជូនកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនឲ្យកម្មករចាក់ វ៉ាក់សាំងហើយឲ្យគាត់  
ធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងដោយមិនគោរពតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារលេខ៣១១  
២. ស្នើឲ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានឲ្យអ្នកសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា៤៩នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមិន  
ឲ្យក្រុមហ៊ុនមកចាត់ចែងក្នុងការរើសសមាជិកទៅសហជីពណាមួយទេ  
៣. ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនសងលុយនិងគិតលុយឲ្យកម្មករពេលកម្មករដាក់ច្បាប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវគិតលុយ  
តាមប្រាក់ខែគោលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗដែលត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលនៃឆ្នាំចាស់មកគណនា  
៤. ស្នើឲ្យក្រុមហ៊ុនគិតសងលុយកម្មករពេលក្រុមហ៊ុនឲ្យប្រជុំមុនម៉ោង៧ដែលជាម៉ោងរបស់កម្មករ  
៥. ស្នើឲ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឲ្យកម្មករសម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នៅពេលចុងឆ្នាំទៅតាមអតីតភាព  
ការងាររបស់គាត់រៀងៗខ្លួន  
៦. ស្នើសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកុំផ្តាស់ផ្លូវថ្លៃបុណ្យជាថ្លៃសំរាករបស់កម្មករ  
៧. ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនឲ្យកម្មករដែលមានផ្ទះពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទីដូចគ្នា  
៨. ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាននិងកន្លែងបំបៅដោះកូនឲ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងករណី  
មិនអាចធ្វើទារកដ្ឋានបានទេស្នើសុំឲ្យនិយោជកចេញថ្លៃមើលថែកូនឲ្យស្របទៅតាមតម្លៃជាក់ស្តែង  
ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងដំណើរការនៃនីតិវិធីចរចាដោះស្រាយយើងខ្ញុំសូមធ្វើការចាត់តាំង  
សមាសភាពប្រតិភូចរចាដូចខាងក្រោម៖

- ឈ្មោះ: ស្ទែ: ហ្វារីតា                      អត្តលេខ ៥៤២៧២ - ឈ្មោះ: កាន់ ស្រីគីន
- ឈ្មោះ: ហោ ស៊ី                              អត្តលេខ ៥៤០០២ - ឈ្មោះ: សឹម ធារី



- ឈ្មោះ មួង ស្រីលីន អត្តលេខ៤៤៧២១

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម លោកប្រធាន មេត្តាជួយផ្សះផ្សា ដោះស្រាយ នូវសំណើខាងលើដល់យើងខ្ញុំដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូម លោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ជ្រាលជ្រៅអំពីយើងខ្ញុំ។

ធ្វើនៅកំពង់ឆ្នាំង ថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២

ស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរា

  
ស្មោះ ហ្វារីតា

  
កាន ស្រីលីន

  
សោយ ស៊ី

  
វិប័ន ធារី

  
មួង ស្រីលីន





- ឈ្មោះ:.....អត្តលេខ..... - ឈ្មោះ:.....អត្តលេខ.....

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម លោកប្រធាន មេត្តាជួយផ្សះផ្សា ដោះស្រាយ នូវសំណើខាងលើដល់យើងខ្ញុំដោយក្តីអនុគ្រោះ។


សូម លោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ជ្រាលជ្រៅអំពីយើងខ្ញុំ។

ធ្វើនៅត្រីប៉ូសអ៊ុនដេណេសិនណាលថ្ងៃទី ០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

ស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរចា

ធ្វើនៅ ត្រីប៉ូសអ៊ុនដេណេសិនណាលថ្ងៃទី ០៣ ខែមករាឆ្នាំ២០២១

ស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរចា

ឈ្មោះ	អត្តលេខ	ស្នាមមេដៃ	ឈ្មោះ	អត្តលេខ	ស្នាមមេដៃ
ស្រី ហ្វាហ្វា	45178		លោក ឌី	44002	
កាន់ ត្រីវីន	44853		ស្រី វីវីន	42299	
ឆ្មោះ ហ្វាវីកា	44272		ស្រី យូគីប		
ស៊ីម ឆន់	43968		ស្រី ហាត់ថៈ		
ធួង ត្រីវីន	44721		ស្រី វីវីន	42571	
ប៊ុន ឌីសី	42947		ស្រី គាត់ឈត់	42835	
ឈា ក្រុង	39572		ហាក់ ឌីសីហៈ	43956	
ឈា ត្រីវីន	43299				
ហាក់ ឌីសី	45540				

