

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២១/២២ - សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វីរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

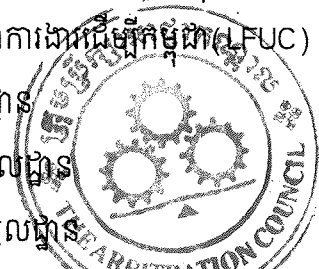
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាឌូ ឃុំរកាក្រៅ ក្រុងដូនកែវ ខេត្តតាកែវ
ទូរសព្ទ ៖ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **LN** នាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក **ធប** ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាឌូ ឃុំរកាក្រៅ ក្រុងដូនកែវ ខេត្តតាកែវ
ទូរសព្ទ ៖ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **ស ស** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា (LFUC)
- ២- លោក **ស ភ** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា (LFUC)
- ៣- លោក **ស ភ ណ** ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៤- លោក **ន វ** អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៥- លោក **វ ស វ** លេខាធិការសហជីពមូលដ្ឋាន



បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំសាងសង់រោងដាក់ម៉ូតូ និងរោង ហូបបាយ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យមានកន្លែងសមរម្យ ព្រោះសព្វថ្ងៃនៅហាលថ្ងៃ ហាលភ្លៀង។ ដោយឡែក ភាគី តំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងគិតគូររៀបចំឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព តាមសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនសាងសង់អគាររួចរាល់។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ម៉ាស៊ីនស្តុនមេដៃនៅខាង ក្នុងអគារ ឬធ្វើតំបូលពីអគារ រហូតដល់កន្លែងស្តុនមេដៃ ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈរត្រូវថ្ងៃ និងត្រូវភ្លៀង និងសុំបន្ថែមម៉ាស៊ីនស្តុន ដើម្បីកាត់បន្ថយការកកស្ទះ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានជួសជុល និងបន្ថែមម៉ាស៊ីនស្តុនមេដៃ រួចហើយ។ សព្វថ្ងៃកម្មករនិយោជិតប្រើពេលប្រហែលប្រាំ នាទីប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីស្តុនមេដៃបានរួចរាល់ទាំងអស់។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងជូន កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីជួយសម្រួលក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបើក ក្នុងមួយខែម្តងទេ ព្រោះមិនស្របច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំបើក ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង មួយខែពីរដង ហើយបើកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងអាចចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពី ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតពេញ ១០០% (មួយរយភាគរយ) ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់។

៥- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ គឺនៅថ្ងៃទី០៣ និងថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នៅពេលដែល ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើ រួចកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ ថា ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យមើលតាមជាក់ស្តែង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (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 ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានដាក់កាតសៈជានិងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខេស ហ្គាមិន ឯ.ក លេខ ២៥៨/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវបានធ្វើឡើងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា



ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៣ រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ០០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ២១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយពិនិត្យ ឃើញថា ចំណុចទាមទារទី៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នៅពេលពួកគាត់ចាក់វ៉ាក់សាំងដូសជំរុញ (កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលកន្លះថ្ងៃ) គឺបាននឹងកំពុងស្ថិតក្នុងយន្តការរបស់អធិការការងារ ដើម្បីធ្វើអធិការកិច្ច នៅទីតាំង សហគ្រាសខាងលើ ផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់ជាធរមាន។ ចំពោះចំណុចវិវាទផ្សេងទៀត អ្នកផ្សះផ្សាបានធ្វើការ ផ្សះផ្សាដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាងគ្នាចំនួន ១៥ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ២០ចំណុច។ ចំណុចមិន សះជាចំនួន ៥ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ តាម រយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ២៥៨ ក.ប/ អក/ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ០០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៣។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី៤ ចេញពីសំណុំ រឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់តែមួយចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។



នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភារកិច្ចទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ MOC-០០០១០៣៧៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក។
- ៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ឆ្នាំ២០២១ លេខ PTM ២០២១១២០៣០១ អពជ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជីកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម របស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ០៣/២០២២ ប.ស.ស-កប ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៥- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមជូនសារណាទាក់ទងនឹងវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/២២។
- ៦- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តី ពីការទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានចាក់វ៉ាក់សាំងការពារជំងឺកូវីដ១៩ ។
- ៧- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក និងសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។
- ៩- ឯកសារច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧០, ៧១, ៧២, ១៦៣, ១៦៤, ១៦៥, ១៦៦, ២៣០ និងមាត្រា ២៣១។
- ១០- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុង១ខែ របស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១១- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ស្តី ពីការអនុញ្ញាតឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់។
- ១២- តារាងកម្មករឈប់សំរាកដោយស៊ីបំណាច់ឆ្នាំ របស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក។



១៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់នឹងឯកសារវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/២២។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ០៥៣/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតលេខ ០២៣/២២ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិ បុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ផ្តិតមេដៃជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ(បំណាច់ឆ្នាំ)។

៤- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ២៥៨/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ០០៤/២២ កប/អក/វក/កវក១ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកសិប្បកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩៣៨នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ២៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ លេខ ០៤/២២ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន៖ ១. **ស ភ** , ២. លោកស្រី **ន វ** .លោក **វ ស វ** , និងលោក ៤. **វ ស** ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ០៥៣/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក លេខ ០២៣/២២ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី **ស ភ** ២. លោកស្រី **ន វ** និង៣. **វ ស វ** ។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបាន ប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក មានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃ កម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៣៨នាក់។
- ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត៖ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកបានកាត់នៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកចុច ខ្យល់ ប៉ុន្តែមិនមានការបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនៅក្រុមដេរទីប៉ុន្មាននោះទេ។
- ឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ៖ តារាងកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ របស់និយោជក កំណត់ថា ៖ "ក្រុម SR 4 តារាងកម្មករឈប់សំរាកដោយស៊ីបំណាច់ឆ្នាំ" ដោយមាន កំណត់សំគាល់ថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មានឈ្មោះ, អត្តលេខ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ សរុបចំនួន ៣១នាក់ ក្នុងនោះក៏មានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** បានចុះ ហត្ថលេខាផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) ជូន កម្មករនិយោជិតវិញ គឺនៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារធ្វើ រួចកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរទី៤ នៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកមិនមានការឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើ និងបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ និយោជក



មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកមិនមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ក្រុម ឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងចំណោម ៣ក្រុមនេះ មានក្រុមដេរទី៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៦នាក់ ដោយនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែការឈប់សម្រាកនេះ និយោជកកាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
 - o នៅថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានហៅប្រធានក្រុមទាំងអស់ប្រជុំប្រាប់ អំពីការមិនមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ បន្ទាប់ពីប្រធានក្រុមបានប្រជុំជាមួយនិយោជកប្រធានក្រុមទាំងអស់បានមកប្រជុំប្រាប់កម្មករនិយោជិតអំពីការឈប់សម្រាកនេះ និងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនទាន់មានថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្ចីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលសិនបាន។
 - o កម្មករនិយោជិតមានចម្ងល់ នៅពេលបានដឹងអំពីការឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលនិយោជកមិនមានការឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយកាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា អាចទៅសួរអ្នកណាអំពីការឈប់សម្រាកនេះទេ ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតមានតែអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់និយោជក។
 - o ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** ដែលជាអតីតប្រធានក្រុមដេរទី៤ បានបញ្ជាក់ថា គាត់មិនសូវយល់អំពីការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ដោយគាត់មិនដឹងត្រូវសួរអ្នកណា ហេតុនេះ គាត់មិនមានជម្រើសអ្វី ក្រៅពីអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់និយោជក។
 - o កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** បានបញ្ជាក់ទៀតថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមរបស់គាត់បានមកធ្វើការធម្មតា ហើយគាត់បានស្តេនស្នាមមេដៃចុះវត្តមាន និងបានធ្វើការចំនួន ២ម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៩ព្រឹក ទើបប្រធានស៊ុបប្រជុំប្រាប់ថា មិនមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន។ ពេលចេញទៅវិញ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** មិនបានចាំច្បាស់ថា គាត់បានស្តេនស្នាមមេដៃចុះវត្តមានចេញ ឬយ៉ាងណានោះទេ បន្ទាប់ពីប្រធានស៊ុបប្រជុំប្រាប់ឱ្យឈប់សម្រាក។
 - o កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីការបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍នោះទេ ក្រោយមកកម្មករនិយោជិតទើបតែដឹងអំពីការបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍នេះ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ដែលបាត់នេះនៅក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ។
 - o និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ពេលមិនមានការឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងត្រូវសងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញ ក្រោយកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការរយៈពេល ២ម៉ោង។



- កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការឈប់សម្រាក ដោយនិយោជកកាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនទទួលស្គាល់សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការព្រមព្រៀងប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយការព្រមព្រៀងនេះ មិនអាចយកមកអនុវត្តបាននោះទេ ព្រោះប្រធានផ្នែក ប្រធានស៊ុប មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមជាមួយនិយោជកនោះទេ។
 - នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អាចបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមទី៤ ថាមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ និងមានចំនួនប៉ុន្មាននាក់នៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាំង ៣៨នាក់ ទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ចំនួន ២៦នាក់ ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៨នាក់ នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
- ដោយសារតែបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ ធ្វើឱ្យមានការខ្វះសម្ភារៈ និងការស្ទះវត្ថុធាតុដើម ទើបនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ហើយក្រុមហ៊ុនទើបតែបើកដំណើរការបានរយៈពេលចំនួន ២ខែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ និយោជកបានប្រជុំ និងពិភាក្សាជាមួយប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ប្រធានស៊ុប ដើម្បីរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រធានផ្នែកសម្រាប់រយៈពេលខ្លី អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។
 - បន្ទាប់ពីប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកបានប្រជុំ និងពិភាក្សាជាមួយនិយោជករួច ប្រធានក្រុមនិងប្រធានផ្នែកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលជាមុន ហើយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយមិនមានការតវ៉ាអ្វីនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកទទួលស្គាល់ថា មិនមានការផ្តិតស្នាមមេដៃពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលយល់ព្រមលើការឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - និយោជកបានធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្សព្វផ្សាយអំពីការជូនដំណឹងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតមានប្រតិកម្មហើយ ប៉ុន្តែករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានការតវ៉ានោះទេ ហើយនិយោជកបានអនុវត្តដោយរលូន។
 - ចំពោះការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថា និយោជកប្រជុំប្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១១ ទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២នោះ គឺមិនមានការប្រជុំទេ ពីព្រោះជាថ្ងៃអាទិត្យ ហើយនិយោជកក៏មិនមានការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ។



- នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មិនមានកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការបានរយៈពេលចំនួន ២ ម៉ោង នោះទេ។ និយោជកមានរបាយការណ៍នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការ ច្បាស់លាស់ ករណីកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការពិតមែន និងនិយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារ ភស្តុតាង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ ៖
 - សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ កំណត់ថា ៖ ក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក មាន កិត្តិយសសូមជម្រាបជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា៖
 “ដោយសារតែឧបសគ្គនៃជំងឺកូវីដ១៩ បានធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះ និងយឺតយ៉ាវការដឹកជញ្ជូនវត្ថុ ធាតុដើម ដើម្បីមកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរបស់យើងមិនទាន់ពេលវេលា។ ដូច្នេះ ដើម្បីនិរន្តរភាព ការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទូទាំងក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំជាមួយប្រធានផ្នែកដេរទាំងអស់ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយសមស្របតាមគតិយុត្ត និងបានសម្រេចដូចខាងក្រោម៖ ...៦/ក្រុមដេរ ទី៤ (SR4) សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (រយៈពេល២ថ្ងៃ)...អាស្រ័យ ដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ជ្រាបជាព័ត៌មាន និងចូលរួម អនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។”
 - លិខិតប្តឹងជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ៖ “កម្មវត្ថុ ការប្តឹងជំទាស់ទាក់ទងនឹង ឯកសារសម្រាប់វិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/២២ ដែលកម្មករនិយោជិត ទាមទារសងថ្លៃជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ(បំណាច់ឆ្នាំ) ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ នៅថ្ងៃ ទី០៣ ទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើរួចកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិត...ទី១/ កាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំ...ជាមួយប្រធានផ្នែក ដេរទាំងអស់ និងបានចេញលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ...ទី២/ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ក៏បានឯកភាពយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មាន ការបង្ខិតបង្ខំពីជនណា ឬបុគ្គលណា ឬក្រុមណា...និងបានចុះហេតុលេខាផ្ទាល់ដែលសម្រាប់ ទុកជាកស្ថតាង និងជាផ្លូវច្បាប់ផងដែរ...”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែល និយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរទី៤ នៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ដែលជាដើមបណ្តឹង នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ?

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីករណី តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ក្រសួងការងារ 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។”

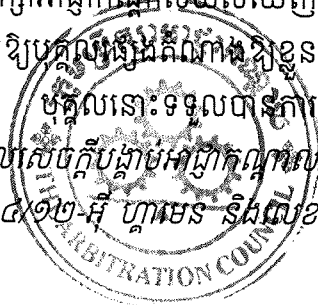
យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួល ស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ នៅពេលមិនទាន់មាន វត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូ នីកតា ថេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦- ហ្សិណាដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោ- ជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ លេខ ០៤/២២ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន៖ ១. លោកស្រី **ស ភ** , ២. លោកស្រី **ន វ** , ៣. លោក **វ ស វ** , និង លោក **ឧ ស** ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល មានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាង លើផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជា តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ពាក្យថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាង ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែ បុគ្គលនោះទទួលបានការ អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥- កំហ្វឹក គ្រាស់ ប្រាយវ៉េត ខុអិលជីឌី) 



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់ សីខល ហ្គាមេន ឯ.ក មានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៨នាក់ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់នៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧នាក់ នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកចុចខ្យល់ ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែកដេរនោះ គឺស្ថិតនៅក្នុងក្រុមដេរទីប៉ុន្មាននោះទេ។ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់លើបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៨នាក់ និងបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងចំណោមនេះមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែកដេរតែចំនួន ១៦នាក់ ប៉ុន្តែឈ្មោះ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីពាក្យបណ្តឹងដើម ប៉ុន្តែមិនមានការបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួនទាំង ១៦នាក់នេះ ធ្វើការនៅក្នុងក្រុមដេរទី៤ នោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត នៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦នាក់នេះ មានតែកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** ម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ហើយបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនធ្វើការនៅផ្នែកដេរក្រុមដេរទី៤។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះ **ស ភ** ធ្វើការនៅផ្នែកដេរក្រុមដេរទី៤ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានបរិវេណច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្លៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបាន ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក មាតិកាដែលនៃចំណុចវិវាទ



ទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុប ព្រឹត្តិបត្រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ុតវេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកមិន មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ ករណីនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានប្រជុំ និងបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ជាមួយប្រធានផ្នែកអំពីការឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ ហើយ ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ក៏បានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក នេះ ហើយមិនមានការតវ៉ាពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា អាចទៅសួរអ្នកណា ទើបកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ និយោជក លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបានលើកឡើង ទៀតថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ គាត់បានមកធ្វើការជាធម្មតា និងបានធ្វើការរយៈពេលចំនួន ២ម៉ោង ទើបប្រធានស៊ុបប្រជុំប្រាប់ថាមិនមានអីវ៉ាន់ឱ្យធ្វើ ហើយឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ តែយ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការ អះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ។

ករណីនេះ នៅថ្ងៃកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីនិយោជកបានដាក់តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ "ក្រុម SR 4 តារាងកម្មករឈប់សំរាកដោយស៊ីបំណាច់ឆ្នាំ" ជូនក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ និងពិចារណា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានការជំទាស់លើឯកសារនេះទេ។ យោង តាមតារាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងនេះមានការកំណត់សំគាល់អំពីថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែ មករា ឆ្នាំ២០២២ និងមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១នាក់ ដែលមានឈ្មោះ, អត្តលេខ និងហត្ថលេខារបស់ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុងនោះក៏មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត **ស ភ** និងបានចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមឈប់ សម្រាកដោយកាត់បំណាច់ឆ្នាំ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល) ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមដេរទី៤ បានចុះហត្ថលេខា យល់ព្រមក្នុងការឈប់សម្រាក ដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបាន នៅពេលណា មួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នាដោយភាគីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ឬតាមអ្នក តំណាងដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការព្រមព្រៀងជំនួស និងភាគីនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ស ភ** បានចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមព្រៀងជាមួយ និយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយកាត់ជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការព្រមព្រៀងរបស់កម្មករ និយោជិតនេះ បានធ្វើឡើងដោយការបង្ខិតបង្ខំពីនិយោជក ឬយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ



និយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣ និងទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងដោយស្របតាម មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមជេរទី៤ នៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមជេរទី៤ នៅថ្ងៃទី៣ និងថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វីរៈ**
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

