

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះ សំណុំរឿង ៖ ០១៦/២០ - ខេន ស្តីត ស៊ី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ីង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៧៧៧ ៦១៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

- ១- លោក សុះ ម៉ឺ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក អ៊ុក អ៊ុន បុគ្គលិករដ្ឋបាល
- ៣- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី បុគ្គលិករដ្ឋបាល

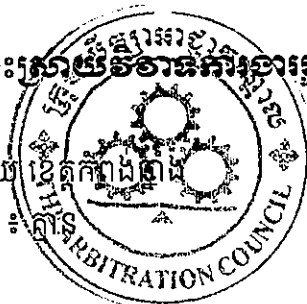
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

- ១- លោក សុះ ម៉ឺ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក ឡាច សារុន ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក អ៊ុក អ៊ុន បុគ្គលិករដ្ឋបាល
- ៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៨៨៧ ៧០១/០៨១ ៤៧៨ ០១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

- ១- លោក ហាម ស៊ិនវិទ្ធិ មេធាវី
- ២- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)
- ៣- លោកស្រី វិន សេរី ប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោកស្រី សៀង សុខលៀប ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី កេត ស្រីវត្ត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោកស្រី រឹង ថារី អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោកស្រី អ៊ុក ជាលីម អនុប្រធានសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោក ស្កក រី លេខាសហជីព
- ៩- លោក សាន បារាំង លេខាសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

- ១- លោក ហាម ស៊ិនវិទ្ធិ មេធាវី
- ២- លោកស្រី ម៉ែន ចន្ទា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- ៣- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោកស្រី វិន សេរី ប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី សៀង សុខលៀប ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោកស្រី កេត ស្រីវត្ត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោកស្រី រឹង ថារី អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោក ផុន វណ្ណា កម្មករ

បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

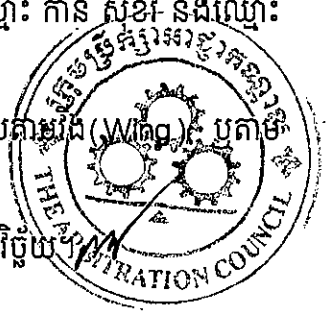
១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយ ជូនកម្មករ-កម្មការិនី មួយសប្តាហ៍ម្តង ដូចកាលពីមុនវិញ (រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍)។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ពេលកម្មករ-កម្មការិនីប្រើប្រាស់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំនៅសល់ សូមបើកជាលុយវិញ (ព្រោះលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ចោល)។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ផុន វណ្ណា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដូចឈ្មោះ កាន សុខរី និងឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆិយ ដែរ ដោយពុំមានការរើសអើង។

៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលដល់កម្មករ-កម្មការិនី ដែលគាត់បើកលុយតាមដៃ (Withd) ប្រតិបត្តិ អេធីអឹម (ATM) មិនបាន សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសំរួលបើកលុយឱ្យទាន់ពេលវេលា។

៥- សូមប្តឹងពីឈ្មោះ សុះ ម៉េ ប្រធានរដ្ឋបាល យុបយិតជាមួយនឹង ខាណាក់ វិច្ឆិយ។



ខ- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ-កម្មការិនី ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ក្នុង មាត្រា ៨៣ ឱ្យចូលធ្វើការវិញទាំងអស់គ្នាផង។

៧- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយណែនាំប្រធានចិន ប្រធានផ្នែកខ្មែរ ប្រធានពួក និងប្រធានក្រុមទាំងអស់ នៅ គ្រប់អគារ កុំឱ្យហៅកម្មករ-កម្មការិនីឱ្យចូលប្រជុំ ឬធ្វើការមុនម៉ោង។

ណែនាំយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ 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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី លេខ ២៣៣ ក.ប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

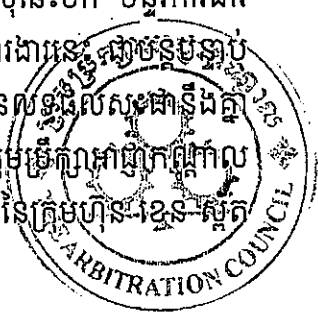
ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១៖ ថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។
- លើកទី២៖ ថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ជាក់តិវិធី៖

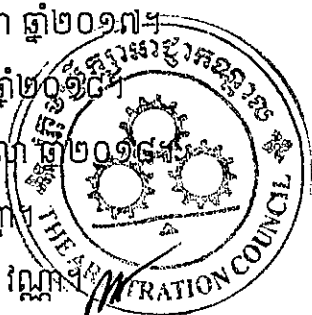
នៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលលិខិត ស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលលិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាមួយបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចជានឹងគ្នា នោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី លេខ ២៣៣ ក.ប/កឆ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។



- ៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក ស្តេច ចាង ជានាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ខូអិលជីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សុះ ម៉េ លោក ឡាច សារុន និងលោក អ៊ុក អ៊ុន ជាតំណាងដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការរួម ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ ៦២៥ឧសកឧប្រក១២ ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៥- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៥១១ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោកមេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យអាណត្តិទាយក ឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ណ្ណ ឈ្មោះ សៀន សុខលៀប និង ឈ្មោះ រិន សេរី ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ណ្ណ ឈ្មោះ សៀន សុខលៀប និងឈ្មោះ រិន សេរី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជូលភស្តុតាង របស់លោកមេធាវី ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី ដាក់ភស្តុតាងសំណុំរឿងលេខ ០១៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំធ្វើនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- គំរូឯកសារប្រវត្តិរូបសង្ខេប។
- ៦- លិខិតស្នើសុំអន្តរាគមន៍ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៧- ពាក្យបណ្តឹងសារទុក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៩- ដីប្រវត្តិផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករឈ្មោះ ផុន រណ្តៅ។
- ១០- លិខិតបញ្ជាក់មុខរបរ របស់កម្មករឈ្មោះ ផុន រណ្តៅ។



១១- ពាក្យសុំសៀវភៅការងារជនកម្ពុជារបស់កម្មករឈ្មោះ ផុន វណ្ណា។

១២- ឯកសារជាប្រភេទ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ២៣៣ ក.ប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ០០៣/២០ ក.ប/ក.ឆ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ២ រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ អង្គារ ២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុនខេន ស្តីត ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង មានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ១១៤៧០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី)។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករក្រុមហ៊ុន មួយសប្តាហ៍ ម្តង ដូចកាលពីមុនវិញ (រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តងមួយសប្តាហ៍ ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖ *M*



- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកផ្លាស់ប្តូរការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយបើកចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែវិញ៖ បើកលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៥ និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៥ នៃខែនីមួយៗ។
- ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៤ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៦ និង ០០ នាទីល្ងាច ដោយទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពប្រចាំ ថ្ងៃ។
 - និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ តាមរយៈគណនេយ្យ វីង (wing) ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានកម្មករនិយោជិតខ្លះបានបាត់ប្រាក់របស់ពួកគាត់ ហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះមានចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនៅសល់មិនគ្រប់ចំនួន មិនអាចដកបាន។ លើស ពីនេះទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតបាត់ប្រាក់និយោជកមិនដោះស្រាយឱ្យជូនកម្មករនិយោ- ជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត បានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ការបើកប្រាក់បាយថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ គឺមានភាពងាយស្រួល និងចំណេញពេលវេលាចំពោះភាគីទាំងពីរ។
 - និយោជកពិបាកក្នុងការរកប្រាក់ ២០០០រៀល ដើម្បីបើកជូនកម្មករនិយោជិត។
 - មុនពេលមានការផ្លាស់ប្តូរការនៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ និយោជកបាន ប្រជុំ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីមានការបាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ កម្មករ និយោជិតអាចមកទាក់ទងនៅខាងរដ្ឋបាលបាន។ លើសពីនេះទៀត គឺមិនមានការកាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ដោយសារតែអត្រាប្តូរប្រាក់របស់ធនាគារមានការប្រែប្រួល ហើយធនាគារពុំ មានគណនេយ្យជាប្រាក់រៀលដាច់ដោយឡែកនោះទេ។ ហេតុនេះ នៅពេលចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនៅ សល់គ្រប់ចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតអាចបើកបានហើយ។

ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកឈ្មោះ ជូន វណ្ណា ឱ្យចូលធ្វើការ វិញ ដូចឈ្មោះ កាន សុខី និងឈ្មោះ ខាណាក់ វិថ្វិយ ដែរ ដោយពុំមានការរើសអើង និងស្មើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករកម្មការិនីដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ ពីការងារក្នុងមាត្រា ៨៣ ឱ្យចូលធ្វើការវិញទាំងអស់គ្នាផង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ជូន វណ្ណា ចូលធ្វើការ វិញ ដោយពុំមានការរើសអើង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖



- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា, កាន សុខរី, និង ខាណាក់ វិថ្លុយ ពីការងារ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ និងបានជូនដំណឹងទៅមន្ទីរ ការងារ។
 - នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត កាន សុខរី ដែលជាអតីតប្រធានសហជីព សេរីកម្ពុជា និង ខាណាក់ វិថ្លុយ ជាប្រធានសហជីព ផ្សេងទៀត បានដាក់ពាក្យចូលធ្វើការនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ ហើយបានចូលធ្វើការហេតុផលសព្វថ្ងៃ។
 - នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ដែលជាអតីតអនុប្រធាន សហជីពសេរីកម្ពុជា បានដាក់ពាក្យចូលធ្វើការវិញ ហើយបានជាប់ការធ្វើតេស្ត និងការសម្ភាស ន៍។
 - នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា រួមទាំងកម្មករកម្មការិនីប្រហែល ជាង ១០០ នាក់ទៀត ផ្សេងទៀត ត្រូវចូលរៀនការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង, លក្ខខណ្ឌការងារ, និងចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។
 - ជាគោលការណ៍សម្រាប់ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានការធ្វើតេស្ត, ការ សម្ភាសន៍ បន្ទាប់ពីជាប់ការធ្វើតេស្ត និងសម្ភាសន៍ហើយ គឺត្រូវចូលរៀនកាបណ្តុះបណ្តាល។ នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការចូលរៀនការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺមានអ្នកបង្រៀន (Trainer) និងអ្នកវាយតម្លៃ ដើម្បីកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតណាបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ ក្រុមហ៊ុន ហើយអាចទទួលយកចូលធ្វើការបានជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ និងកម្មករនិយោជិតណាមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនអាចទទួលយក ចូលធ្វើការបានទេ។ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី គឺផ្អែកធនធានមនុស្សជា អ្នកជ្រើសរើស។
 - នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដដែល វេលាម៉ោង ៤ និង ០០ រសៀល កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ផ្សេងទៀត ត្រូវបានប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ប្រាប់ពួកគាត់ថា មិនជាប់នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ ហើយនិយោជកក៏បានទូទាត់ ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ១ថ្ងៃនេះ ជូនពួកគាត់ផងដែរ។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមិនជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ ពួកគាត់អាចដាក់ពាក្យចូលធ្វើការ សារជាថ្មីទៀតបាន ដោយមិនមានការហាមឃាត់នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផុន វណ្ណា បានដាក់ពាក្យចូលធ្វើការ និងធ្វើតេស្តម្តងទៀតហើយ តែលទ្ធផលនៅតែមិនជាប់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
- កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា គឺមានសមត្ថភាព ដោយសារគាត់ធ្លាប់ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនេះ រយៈពេលចំនួន ៩ឆ្នាំ មកហើយ។
 - កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា បានជាប់គ្រប់លក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។
 - ការមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា គឺមានការរើសអើងសហជីព ដោយមូលហេតុថា (១). កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ជាអតីតអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្ពុជា។



ទទួលយកកម្មករនិយោជិត កាន់ សុខី និង ខាណាក់ វិថ្លយ ចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែមិនទទួលយក កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញ។ (៣). ប្រធានរដ្ឋបាលលោក សុះ ម៉េ និងលោក ខាណាក់ វិថ្លយ គឺមានទំនាក់ទំនងគ្នា ដោយលោក សុះ ម៉េ មិនពេញចិត្តនឹងសហជីពរបស់ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា នោះទេ។ (៤). កម្មករនិយោជិត ខាណាក់ វិថ្លយ ធ្លាប់ប្រើហិង្សា លើកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ហើយនិយោជកមិនមានចំណាត់ការជូនគាត់នោះទេ។

○ លើសពីនេះទៀត ការមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការគឺមិនទាក់ទងនឹង អាកប្បកិរិយានោះទេ ដោយសារគាត់មានអាកប្បកិរិយាល្អ។

- ភាគីនិយោជករក្សាជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូល ហេតុថា ៖

- ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកមានគោលការណ៍ត្រឹមត្រូវ ពោលគឺមានវគ្គធ្វើតេស្ត , វគ្គសម្ភាសន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាល។
- នៅពេលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបង្រៀននឹងវាយតម្លៃលើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយ ផ្អែកលើអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគាត់។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការវាយតម្លៃពីអ្នកបង្រៀន ប្រធាន ផ្នែកធនធានមនុស្សនឹងពិនិត្យ ហើយពិចារណាតាមការវាយតម្លៃនោះ សម្រាប់និយោជក សម្រេចចុងក្រោយ។

- និយោជកបានអះអាងថា មិនទាក់ទងនឹងការរើសអើងនោះទេ ពោលគឺការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី គឺធ្វើឡើងស្របទៅតាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមហ៊ុនហើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងរៀង រាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ- បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ “កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួល បានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ”។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបាន ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិន កំណត់ថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបាន បញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែល មិនអាចអត់បានហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោ-



ជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្រប ដែលត្រូវធានាថាកម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយ សម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថា វាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះសម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ ប៉ុន្តែការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ពេលខ្លះ គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែលបើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់មួយខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យតាមភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៦/១១-ហ្សូងបិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤៦/១២-វីងស្តារស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣, លេខ ២៤៤/១២-ខមភ្នំត អននើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០០៧/១៤-វែនរធីរន អីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៣/១៩-ដាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០៩២/១៩-ប៊ីអីកែវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ត្រង់ចំណុចទី២ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៣ និង៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ធ្វើការវិញ ដោយពុំមានការរើសអើង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ការមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?



អ៊ិន ស៊ី អិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ខូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខុអិលធីធី ហេតុផល ចំណុចវិវាទ ទី៥, និង លេខ ២០៤/១៣-បូរេឃី ហ្គារេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុភាគីទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីជាប់ការធ្វើតេស្ត និងសម្ភាសន៍ថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ដោយនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករ និយោជិត ផុន វណ្ណា ត្រូវចូលរៀនការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង, លក្ខខណ្ឌការងារ, និងចង្វាក់ផលិត កម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការបណ្តុះបណ្តាលមានអ្នកបង្រៀន (Trainer) និងអ្នកវាយតម្លៃ ដើម្បីកំណត់ថា កម្មករ និយោជិតណាបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយអាចទទួលយកចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត សាកល្បងបានដែលមានរយៈពេល ២ខែ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ ក្រុមហ៊ុន នោះនិយោជកមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការសាកល្បងបានទេ។ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដដែល វេលាម៉ោង ៤ និង ០០ រសៀល កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ត្រូវបានប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សប្រាប់ថា គាត់មិនជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ ភាគីនិយោជកយល់ព្រម ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ថា មុននឹងចុះ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ២ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមុនសិន។ ចំពោះការ បណ្តុះបណ្តាល គឺមានអ្នកវាយតម្លៃចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលរៀន ដើម្បីកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតណា ខ្លះអាចចូលធ្វើការសាកល្បងបាន ឬមិនបាន ហើយការវាយតម្លៃនេះ នឹងបញ្ជូនទៅផ្នែកធនធានមនុស្សដើម្បី សម្រេច និងប្រាប់ពីលទ្ធផលចំពោះការទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការសាកល្បង ឬមិនទទួលយក។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា មិនបានជាប់នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលជាលក្ខខណ្ឌនៃសំណើរបស់និយោជក នោះទេ។ យោងតាមបទបញ្ញត្តិខាងលើ ទោះបីសំណើ និងស្តីការមានការទទួលយកដោយភាគីក៏ដោយ ប៉ុន្តែ និយោជិតមិនទាន់បានបំពេញលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងសំណើរបស់និយោជកនៅឡើយ ពោលគឺកិច្ចសន្យារបស់ភាគី មិនទាន់បានបង្កើតនោះទេ។

ភាគីនិយោជិតអះអាងថា ការមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការគឺមានការរើស អើង។

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេច អំពី៖ ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ...វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារ..." ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការ សម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការកំណត់ ការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ" ។



មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេស អំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុង សកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការ ដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហេតុផល ខុអិលជីឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹម សារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញ បន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ។...។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

តាមអង្គហេតុកាត់លើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា បាន ដាក់ពាក្យចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយគាត់បានជាប់ការធ្វើតេស តិងសម្ភាសន៍ ហើយនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា បានចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលការងាររបស់និយោជកអំពីបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុង, លក្ខខណ្ឌការងារ, និងចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ អ្នកបង្រៀន (Trainer) បានវាយតម្លៃគាត់ ហើយផ្អែកធនធានមនុស្សបានប្រាប់ថា គាត់មិនបានជាប់ការវាយតម្លៃ ដើម្បីបន្ត ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកមិនទទួលយកកម្មករ- និយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការ គឺដោយសារមានការរើសអើង ពីព្រោះគាត់ជាអតីតអនុប្រធានសហជីព សេរីកម្ពុជា។ និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត កាន សុខី អតីតប្រធានសហជីពសេរីកម្ពុជា និង ខាណាក់ វិច្ឆិយ អតីតសហជីពចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញ។ ប្រធាន រដ្ឋបាល លោក សុះ ម៉េ និងលោក ខាណាក់ វិច្ឆិយ គឺមានទំនាក់ទំនងគ្នា ដោយលោក សុះ ម៉េ មិនពេញចិត្តនឹង សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា នោះទេ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការមិនទទួលយកកម្មករ- និយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងនោះទេ ពោលគឺនិយោជកធ្វើឡើងស្របតាម នីតិវិធីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី របស់ក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ៖ "ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើង មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុង ការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់នេះ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាល លេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/១៦- ០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហេតុផល ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ បេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។



ទាក់ទងនឹងកសួតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ
បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងការពិនិត្យទៅលើកសួតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការ
រើសអើងសហជីពកើតឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-គុង ហ្គា ហេតុ
ផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាល
រោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/
០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៥/១៧-អមិណិស ហ្គាមុន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់ដែលថា និយោជកមិនទទួល
យកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការ ដោយសារនិយោជកមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់ធ្លាប់ជា
អតីតអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្ពុជា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវកសួតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំ-
ទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនឡើយ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កាន សុខរី ដែលជា
អតីតប្រធានសហជីពសេរីកម្ពុជា ជាមួយគាត់ដែរនោះ និង ខាណាក់ វិច្ឆិយ អតីតប្រធានសហជីពផ្សេងទៀត
បានដាក់ពាក្យចូលធ្វើការ និងត្រូវបាននិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅអំឡុង
ពេលដែលកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ដាក់ពាក្យចូលធ្វើការ ពុំមានអង្គហេតុ ឬកសួតាងបញ្ជាក់ថា ផុន វណ្ណា ជា
សមាជិកសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពសហជីពណាមួយនៅឡើយទេ។ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា និយោជក
ក៏មិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ២នាក់ ផ្សេងទៀតដែរ បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើ
ការពិចារណា និងសន្និដ្ឋានថា ការមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញនេះ មានជាប់
ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញកសួតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

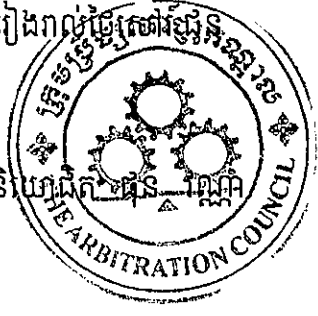
សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃត្រូវបានផ្តល់ជូន
កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ និង ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផុន វណ្ណា
ចូលធ្វើការវិញ។



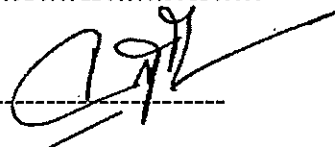
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអង្គការណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 