



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦៣/២០ - ខេន ស្តីត ស៊ូ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៧៧៧ ៦១៩

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក Brian Lee

នាយកផ្នែករដ្ឋបាល

២- កញ្ញា Kuan Chen

CR Supervisor

៣- លោក គឹម ពេជ្រជា

ប្រធានផ្នែកច្បាប់GMAC

៤- លោក សយ ធាវិទូ

មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកច្បាប់GMAC

៥- លោក សុះ ម៉េ

ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់

៦- លោក អ៊ុក អ៊ុន

បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ

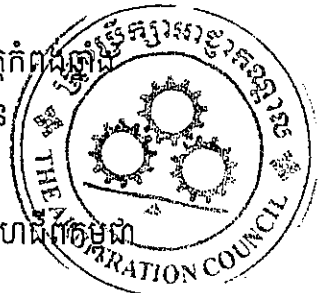
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៨៨៧ ៧០១/០៨១ ៤៧៨ ០១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី ម៉ែន ចន្ទា

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីវិតកម្ពុជា



២- លោក ចៃ រាត្រី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៣- លោក ទេព សុវ៉ន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៤- លោក ផុន វណ្ណា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ
៥- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)
៦- លោកស្រី វិន សេរី	ប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
៧- លោកស្រី សៀង សុខលៀប	ប្រធានសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)
៨- កញ្ញា ឡាយ ស្រីម៉ា	ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ(មូលដ្ឋាន)
៩- លោក ពេជ្រ ផានី	អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
១០- លោក ផេង ប៊ុនថៃ	អនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
១១- លោក លី ស៊ីណា	អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ(មូលដ្ឋាន)
១២- លោកស្រី ហែន បុញ្ញ	លេខាសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)
១៣- លោកស្រី សៀង កូលាប	លេខាសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាត្រូវបានពិចារណា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមម៉ាស៊ីនធុតកាត និងអំពូលភ្លើងបំភ្លឺផ្លូវ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពត្រួតពិនិត្យម៉ាស៊ីនធុតកាត និងអំពូលភ្លើងតាមភាពជាក់ស្តែង។

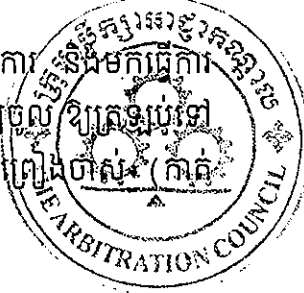
២- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយឱ្យបានទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនដល់កម្មករកម្មការិនីទាំងអស់ ដែលនៅសេសសល់ដែលពុំទាន់បានផ្លាស់ប្តូរស្នាមមេដៃ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជួបជាមួយផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលដល់កម្មករកម្មការិនីនៅពេលធ្វើដំណើរទៅធ្វើការមានការស្ទុះចរាចរណ៍ ឬឡានខូច ចូលមកធុតកាតយឺតយ៉ាវក្រោម ១៥នាទី សូមកុំកាត់លុយទោះកាត់តាមសមាមាត្រក៏ដោយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពកាត់លុយតាមសមាមាត្រ។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនមានឡានផ្ទាល់ គ្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករ កម្មការិនីឈឺ ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត តាមរថយន្តក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់។

៥- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតជាលុយវិញ ចំពោះស្ត្រីបំបៅដោះកូនរយៈពេលពេញមួយឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៦- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយឱ្យកម្មករកម្មការិនីមកធ្វើការ ហើយមិនបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានអ្នករារាំងកម្មករមិនឱ្យចូល ឱ្យគ្រឿងទៅផ្ទះវិញ ដោយមិនកាត់បំណាច់ឆ្នាំ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចាស់ (កាត់បំណាច់ឆ្នាំ)។



៧- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់បំណាច់ឆ្នាំនៅសល់ ដោយគិតជាលុយជូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយមិនចាំបាច់ទុកដល់ឆ្នាំក្រោយបន្ទាប់ឡើយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាព អនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ (មិនគិតជាលុយជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ)។

៨- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនធ្វើកាតជូនដល់កម្មករកម្មការិនីពិការ ដោយមើល លើភាពជាក់ស្តែង។

៩- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យគោលការណ៍ដែលបានឯកភាពគ្នាពីរៀងកម្មករ លាលែងពីសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពរៀបចំឱ្យមានគោលការណ៍ និងឯកសារច្បាស់លាស់ នៅពេលកម្មករកម្មការិនីលាលែងចេញពីសហជីព។

វេណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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 ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ូ លេខ ១០៨៤ កប/ កច ចុះថ្ងៃអង្គារ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួល លិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការ ទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួល លិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ១១ចំណុច ដែលក្នុងនោះមាន ១



ចំណុចមិនមែនជាវិវាទការងាររួម និង ១ចំណុចទៀត និយោជកបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។
ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ មាន
ចំនួន ៩ចំណុច តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ
១០៨៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
ទន្ទឹមនឹងនោះដែរ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ និងព្យួរនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល រហូត
ដល់មានការជូនដំណឹងពីភាគី ដើម្បីបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលឡើងវិញ ដោយសារតែការរីករាលដាលឆ្លងចូល
សហគមន៍នៃវីរុសកូវីដ១៩ កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០
ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានឯកភាពតាមការស្នើសុំនេះផងដែរ។ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ លេខាធិការ
ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិត ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាននៃ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំបើកសវនាការ និងបន្តនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើងវិញ។ ក្រុម-
អាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃសវនាការ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគី
ទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន
សះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា
ចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ដោយស្នើសុំឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តី
បង្គាប់នេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារមួយផ្នែក ចេញពីចំណុចវិវាទទី១ (ដែលទាក់ទងទៅ
នឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមអំពូលភ្លើងបំភ្លឺផ្លូវ) និងដកចំណុចវិវាទទី៩ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៧ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ដែលការ
ទាមទារទាក់ទងនឹងការដាក់ម៉ាស៊ីនធូតកាត, ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, និងទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់
ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ
២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ
ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

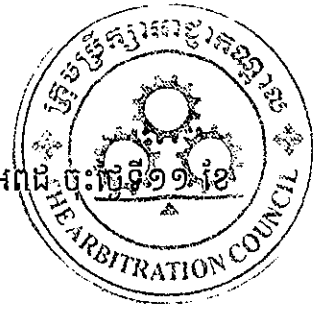
ភស្តុតាង

- សាក្សី និងអ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន
- អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

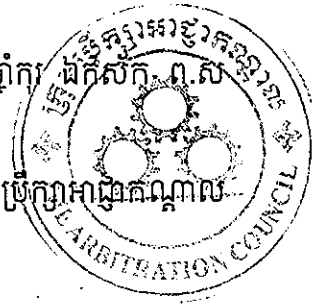
ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- បណ្តុំប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ PTL 2019021459 អង្គជំរះថ្ងៃទី១១ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។



- ២- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៨២៣ ឧសក ឧវប្ប ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៣- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ ៦២៥ឧសកឧប្រក១២ ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក នីក លីន (Nick Lin) ជានាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិល ធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ប្រាយអិន លី (Brian Lee) កញ្ញា យាន់ ឆិន (Kuan Chen) លោក គឹម ពេជ្រជា លោក តោ ដារ៉ាវិទូ លោក សុះ ម៉េ និងលោក អ៊ុក អ៊ុន ជាតំណាងដោះស្រាយ វិវាទការងារ រួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងារ ចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៥១១ ក.ប/ក.ត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ។
- ៧- សារណាសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ៨- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការឈប់សម្រាកដើម្បីបំបៅដោះកូន លេខ ០២០/៣៨ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៩- កាតស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូន។
- ១០- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាកសងថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរចំនួន ៥ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ១២ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ១១- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីអត្រាប្តូរប្រាក់ប្រចាំខែកញ្ញា និងថ្ងៃឈប់សម្រាកខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១២- របាយការណ៍ពីការប្រជុំធ្វើនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១៣- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការលុបថ្ងៃប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំរួម នៅថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ធ្វើនៅ ថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៤- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីថ្ងៃធ្វើការថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១៥- គំរូកិច្ចសន្យាការងារ។
- ១៦- កិច្ចព្រមព្រៀងការបន្ថែមម៉ាស៊ីនឆ្នួតកាត ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ១១កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា ឯកសិក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- លិខិតលេខ ០២១/០១ ឧសល របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរកណ្តាល ស្តីពីលិខិតប្តឹងជំទាស់ឯកសារ។
- ១៨- ឯកសាររូបភាព។



១៩- ឯកសារភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ស្នាមមេដៃកម្មករកម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ស្ទើរសុំពីងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួល ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។

២- ឯកសារពីប្រភពហ្វេសប៊ុក (Facebook) របស់ឈ្មោះ កាន សុខរី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ១០៨៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ០១២/២០ ក.ប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង ដែលមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៨៨០៨នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី)
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១២/២០ កប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ១. ប៉ែន សុភ័ន, ២. សៀន សុខរសៀប , ៣. ឡាយ ស្រីម៉ា, ៤. ស្រីន ចន្រ្ទា, និង៥. នៃ សេរី។



- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ១. ប៉ែន សុភ័ន, ២. សៀន សុខលៀប, ៣. ឡាយ ស្រីម៉ា, និង ៤. និន សេរី។
- ឯកសារភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំពឹងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួលដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារសរុបចំនួន ២៧៨នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាត និងអំពូលភ្លើងបំភ្លឺផ្លូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតឱ្យគ្រប់ចំនួន៤ នៅតាមអាគារនីមួយៗ និងចំនួន ៤ទៀត នៅមុខប្រកចេញចូលរោងចក្រឱ្យដូចដើមវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o បច្ចុប្បន្ន នៅប្រកចេញចូលរោងចក្រ មានម៉ាស៊ីនធូតកាតចំនួន២ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធូតកាតនៅចន្លោះម៉ោង ៦:៥៥នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ៧:០៥នាទីព្រឹក និងនៅកន្លែងសន្តិសុខក្បែរប្រកចេញចូលរោងចក្រមានម៉ាស៊ីនធូតកាតចំនួន១ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមកយឺតជាងម៉ោង ៧:០៥នាទីព្រឹក ចូលទៅបំពេញបែបបទមកយឺតសិន ទើបអនុញ្ញាតឱ្យធូតកាតចូលធ្វើការ។
 - o និយោជកបន្ថយចំនួនម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅតាមអាគារនីមួយៗពីចំនួន៤ មកត្រឹមចំនួន៣ និងបន្ថយម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅប្រកចេញចូលរោងចក្រពីចំនួន៤ មកត្រឹមចំនួន២។
 - o ម៉ោងចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺនៅម៉ោង ៧:០០នាទី ព្រឹក និងម៉ោងចេញពីធ្វើការ នៅម៉ោង ៤:០០នាទីរសៀល ឬម៉ោង ៦:០០នាទីល្ងាច សម្រាប់អ្នកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកបើកទ្វារឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលក្នុងរោងចក្រនៅម៉ោង ៦:៣០នាទីព្រឹក ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យធូតកាតនោះទេ ដោយត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ម៉ោង ៦:៤៥នាទីព្រឹក ទើបនិយោជកអនុញ្ញាត។
 - o ដោយសារស្ទះចរាចរណ៍ ឡានខូច ឬជួនកាលមានរវល់ ធ្វើឱ្យមកមិនទាន់ធូតកាតនៅប្រកចេញចូលរោងចក្រខាងមុខនៅចន្លោះម៉ោង ៦:៥៥នាទីព្រឹក ទៅម៉ោង ៧:០៥នាទីព្រឹក និយោជកតម្រូវឱ្យទៅធូតកាតនៅក្នុងអាគារ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជកយឺតពេលចូលធ្វើការ។ កម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹកយឺតតែ ៥នាទី និយោជកកាត់ប្រាក់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការយឺតរហូតដល់ ៣០នាទី និយោជកមិនបានគិតគូរនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
 - o មិនមានករណីកកស្ទះ ឬមានការឈរចាំធូតកាតយូរនោះទេ ព្រោះនិយោជកបានបើកទូម៉ាស៊ីនធូតកាតដោយចែកចេញជាបីដំណាក់ ៖
 - ម៉ោង ៦:៣០នាទីព្រឹក បើកទូម៉ាស៊ីនធូតកាតទូទៅសម្រាប់ធូតនៅក្នុងអាគារ។
 - ម៉ោង ៦:៥៥នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ៧:០៥នាទីព្រឹក បើកទូម៉ាស៊ីនធូតកាតបំប៉ងសម្រាប់តម្រូវការបន្ទាន់ (Emergency) ដែលមានចំនួន២ នៅប្រកចេញចូលរោងចក្រ សម្រាប់



កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការក្នុងចន្លោះម៉ោង ៦:៥៥នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ៧:០៥ នាទីព្រឹក។

- កម្មករនិយោជិតដែលមកយឺតជាងម៉ោង ៧:០៥នាទីព្រឹក ត្រូវទៅចុះឈ្មោះបំពេញ បែបបទមកយឺតនៅប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខដែលនៅជិតគ្នានឹងម៉ាស៊ីនធូតកាតប្រកចេញចូលធំ រួចធូតកាតនៅទីនោះដើម្បីចូលធ្វើការតាមប្រកចេញទ្វារតូច។
- និយោជកបានដកម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅប្រកចេញចូលរោងចក្រខាងមុខ ទៅដាក់តាមអាគារ នីមួយៗ ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលចេញពីក្នុងអាគារខាតពេលយូរក្នុងការរង់ចាំធូតកាត ចេញពីធ្វើការ ព្រោះថា ការធូតកាតក្នុងអាគារលឿនជាងធូតកាតនៅប្រកចេញចូលរោងចក្រ។
- ការកកស្ទះមិនមាននៅក្នុងអាគារនោះទេ គឺកើតឡើងនៅក្រៅអាគារ ដោយសារតែកម្មករ និយោជិតឈប់ទិញអីវ៉ាន់នៅក្រៅអាគារ។
- និយោជកនឹងចាត់វិធានការក្នុងករណីដែលមានការកកស្ទះ ឬមានការឈរចាំយូរធូតកាតចូល ធ្វើការ ដោយនិយោជកបានដាក់កាមេរ៉ាសុវត្ថិភាពដើម្បីតាមដានមើល ប៉ុន្តែមិនឃើញមាន បញ្ហាកកស្ទះនោះទេ។
- ពេលចេញពីធ្វើការ រយៈពេលមិនលើសពី ១០ ទៅ ១៥នាទីទេ គឺកម្មករនិយោជិតចេញអស់ពី ក្នុងរោងចក្រហើយ នៅសល់តែអ្នកដែលត្រូវទិញបន្លែ ផ្លែឈើ នៅមុខរោងចក្រប៉ុណ្ណោះ។
- បុគ្គលិក (Compliance) របស់ក្រុមហ៊ុន Adidas បានពិនិត្យមើលពីការអនុវត្តរបស់និយោជក ទាក់ទងទៅនឹងការដាក់ម៉ាស៊ីនធូតកាតនេះ និងរកមិនឃើញបញ្ហាអ្វីនោះទេ។
- និយោជកមិនមានលទ្ធភាពទិញម៉ាស៊ីនធូតកាតថ្មីថែមក្នុងអាគារ ប៉ុន្តែនិយោជកបានដកយក ម៉ាស៊ីនធូតកាតដែលនៅប្រកចេញចូលខាងមុខទៅដាក់ក្នុងអាគារវិញ ដោយសារតែនិយោជក ពិចារណាទៅលើសង្វាក់ផលិតកម្ម។
- និយោជករៀបចំដាក់ម៉ាស៊ីនធូតកាតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃអាគារនីមួយៗ ដែល ក្នុងមួយអាគារមានម៉ាស៊ីនធូតកាតចំនួន ៣ម៉ាស៊ីន ហើយមានម៉ាស៊ីនធូតកាតក្នុងអាគារសរុប ចំនួន ៣៦ម៉ាស៊ីន។

យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាត ចុះថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ បញ្ជាក់ថា ៖ "ចំពោះការបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាត គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមផែនការមេ ដោយមិនកំណត់ចំនួន អាស្រ័យលើការពិនិត្យលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង លើចំនួនកម្មករជាក់ស្តែងនៅក្នុងអាគារនីមួយៗ"។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកលុយបាយឱ្យបានទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករកម្មការីទាំងអស់ដែលនៅសេសសល់ពុំទាន់បានផ្លាស់ប្តូរស្នាក់នៅដៃ

- ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀង គ្នាដូចខាងក្រោម ៖
 - កម្មករនិយោជិតណាដែលបាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយសារនិយោជកបើកមិន គ្រប់ចំនួន ត្រូវទៅជួបបុគ្គលិករដ្ឋបាលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជូន។



- និយោជកនឹងរៀបចំឱ្យមានអ្នកតំណាងចុះទៅតាមអាគារនីមួយៗ ដើម្បីផ្ដិតស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិតដែលមានបំណងផ្លាស់ប្តូរបៀបបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- និយោជកនឹងរៀបចំប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីប្រាប់ពីការផ្លាស់ប្តូរស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិត មុននឹងឱ្យអ្នកតំណាងចុះទៅតាមអាគារនីមួយៗ។
- និយោជកនឹងរៀបតារាងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្ដិតមេដៃដោយចែកចេញជាពីរផ្នែក៖ ១. បើក មួយសប្តាហ៍ម្តងជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធ និង ២. បើកកន្លះខែម្តងតាមរយៈគណនីធនាគារ (Wing)។
- នៅពេលដែលតំណាងនិយោជកចុះទៅផ្ដិតស្នាមមេដៃ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសម្រេចផ្ដិត ស្នាមមេដៃដើម្បីបើកប្រាក់បាយបន្ថែមម៉ោងទៅតាមផ្នែកដែលមានកំណត់ខាងលើ។
- និយោជកនឹងបើកប្រាក់បាយបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមឈ្មោះ និងតាមផ្នែកនៃ តារាងដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្ដិតស្នាមមេដៃ។

- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យនិយោជកជួយសម្រួលដល់កម្មករកម្មការិនីនៅពេលធ្វើ ដំណើរមានការស្ទុះចរាចរណ៍ ឬឡានខូចចូលមកឆ្លុះកាតយ៉ឹតម៉ោងក្រោម ១៥នាទី សូមកុំ កាត់លុយ ទោះកាត់តាមសមាមាត្រក៏ដោយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ សុំឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងារ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាល ដោយសារកកស្ទះ ចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមកយឺតជាងម៉ោង ៧:០០នាទីព្រឹក និយោជកនឹងបូកសរុបរយៈ ពេលនៃការមកយឺតប្រចាំខែរួចកាត់តាមសមាមាត្រ។
 - និយោជកកាត់ប្រាក់ជាសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងារ របស់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតជាង ១៥នាទី សរុបក្នុងមួយខែម្តងដើម្បីកាត់ប្រាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកធ្លាប់ធ្វើការអនុគ្រោះចំពោះកម្មករ និយោជិតណាដែលមកយឺតកាលពីអំឡុងឆ្នាំ២០១៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៧។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
 - ទោះបីជានិយោជកអនុគ្រោះឱ្យមកយឺត ១៥នាទី ករណីឡានខូចក្តី ក៏មិនអាចជួសជុលឡាន ក្នុងរយៈពេល ១៥នាទីនេះបានដែរ ហើយកម្មករមានចំនួនច្រើនមិនអាចចេះតែលើកលែង នោះទេ។
 - ទាក់ទងនឹងការមកយឺតដោយសារឡានខូច ឬកកស្ទះចរាចរណ៍ និយោជកសុំឱ្យកម្មករ និយោជិតជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ។
 - ករណីកម្មករនិយោជិតមកយឺតលើកទី១ និយោជកមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ទេ តែ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកយឺតលើកទី២ ក្នុងខែតែ មួយ ដោយយកប្រាក់ធ្វើការរៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ។



- ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ មានចែងអំពីម៉ោងការងារច្បាស់លាស់ដោយមិនមានករណីលើកលែងឡើយ។
- យោងតាមកស្តីស្តង់ដាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖
 - កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតលេខ ០២២៥៧០ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ ចំណុចទី ៦ កំណត់ថា ៖ "ម៉ោងធ្វើការពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ពេលព្រឹកពីម៉ោង ៧:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:៣០នាទី និងពេលរសៀលពីម៉ោង ១២:៣០ ដល់ម៉ោង ១៦:០០នាទី។..."។
 - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ចំណុចទី ១.៨ ការមកធ្វើការយឺត និងចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង ចែងថា ៖ "ចាប់ពីម៉ោងកំណត់ចូលធ្វើការក្នុងចន្លោះកំឡុងពេល ១០នាទី ចាត់ទុកថាមកធ្វើការយឺត។ ចំពោះអ្នកដែលចាកចេញពីកន្លែងការងារនៅម៉ោងបំពេញការងារ ចាត់ទុកថាចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង។ និងយោងទៅតាមចំនួនម៉ោងទាំងនោះ ទៅកាត់ប្រាក់ខែ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។"

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមានឡានស្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករកម្មករនីយ័ ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទនេះ ធ្លាប់បានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងធ្លាប់ចេញសេចក្តីសម្រេចម្តងរួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ដោយសារនៅតែមានកម្មករនិយោជិតលើ និងអត់ស្រួលខ្លួន។
 - កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ពេទ្យនៅក្នុងរោងចក្រមានសញ្ញាបត្រត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតសន្លប់ បែរជាថាកម្មករនិយោជិតធ្វើពុត ទុកទាល់តែឪពុកម្តាយរបស់កម្មករនិយោជិតមកយក។
- យោងតាមសារណាសង្ខេបរបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤ បានលើកឡើងថា ៖ "...ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលធ្លាប់ចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំពោះរឿងនេះ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបង់ប្រាក់កាត់ទានទៅរបបបណ្តាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) នេះជាបន្ទុករបស់ ប.ស.ស ក្នុងករណីបន្ទាន់ក្រុមហ៊ុន និងទំនាក់ទំនងទៅកាន់ឡានពេទ្យ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនទុកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់។"

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតជាលុយវិញចំពោះស្រ្តីបំបៅដោះកូនរយៈពេលពេញមួយឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនចំនួន ១ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ។



○ សព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនប្រហែល ចំនួន ៣០០នាក់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលមានការងារប្រញាប់ ប្រធានក្រុមស្តី សុំឱ្យកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលត្រូវឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនឱ្យជួយបង្ហើយការងារ បណ្តាលឱ្យពួកគាត់មិនអាចចេញមុនម៉ោងបាន គឺធ្វើឱ្យពួកគាត់បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍។ ជាមួយគ្នានេះ កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីណាមិនព្រមនៅធ្វើការតាមការស្នើសុំរបស់ប្រធានក្រុមក៏មានបញ្ហាអ្វីកើតឡើងនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតលុយឱ្យកម្មករកម្មការនីមកធ្វើការ និងមកធ្វើការហើយមិនបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានអ្នករារាំងកម្មករមិនឱ្យចូល ឱ្យត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ដោយមិនកាត់បំណាច់ឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលបានកាត់កាលពីថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - នៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភាគីនិយោជកអំពីការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគាត់ ដោយហេតុថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
 - នៅថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជាធម្មតាវិញ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមិនបានមកធ្វើការនិយោជកចាត់ទុកថា ពួកគាត់ព្រមព្រៀងឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដូចដែលមានក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមកធ្វើការ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ជាធម្មតា។
 - នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតអវត្តមានប្រហែលចំនួន ៦០០០នាក់ និងកម្មករនិយោជិតដែលនៅធ្វើការប្រហែល ២០០០នាក់។
 - ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ រួមមានលោក ខណៈ ថ្លើយ, លោក ផន ចាន់ណា, និងលោក កៅ សុវី ជាអ្នកដែលបានរារាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញឆន្ទៈមកធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនអាចចូលធ្វើការបាននោះទេ ពីព្រោះមានអ្នករារាំងដោយយកម៉ូតូ ឡាន មកឃាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចូលធ្វើការ ហេតុនេះ នៅវេលាម៉ោង ៩ព្រឹក កម្មករនិយោជិតក៏សម្រេចចិត្តត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។
 - នៅប្រហែលជាវេលាម៉ោង ៩ព្រឹក ទៅម៉ោង ១០ព្រឹក តំណាងកម្មករនិយោជិតបានជួបប្រជុំជាមួយនិយោជកថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចចូលធ្វើការដោយមានអ្នករារាំង ត្រូវតែ



គិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានជំហរផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយថែមទាំងមិនមានវិធានការលើអ្នករារាំងនោះទេ បែរជាគាត់ថ្លែងបំប្រាស់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចព្រមព្រៀងទៅវិញ។

- និយោជកមិនមានវិធានការចំពោះអ្នករារាំងកម្មករនិយោជិត ព្រោះនិយោជកជាអ្នកបើកដៃឱ្យសហជីពទាំងពីរខាងលើ មករារាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចូលធ្វើការ។

- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- និយោជកមិនបានរារាំងកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការនោះទេ។ អ្នករារាំងកម្មករនិយោជិត គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតគួរទៅទាមទារពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពវិញ។
- និយោជកបានព្យាយាមហៅកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយមានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ២០០០នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានចូលធ្វើការ។
- និយោជកអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដដែល គឺនិយោជកគាត់ថ្លែងបំប្រាស់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកធ្វើការ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាធម្មតា។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំនៅសល់ដោយគិតជាលុយជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយមិនចាំបាច់ទុកដល់ឆ្នាំក្រោយបន្ទាប់ឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានការទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនោះទេ។
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលប្រើមិនអស់ គឺនិយោជកគាត់ចោលដោយទុកតែ ៦ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ជាប្រាក់ជូនពួកគាត់។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖

- ទាក់ទងនឹងបញ្ហានៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចលើកឡើងនៅពេលមានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក រៀងរាល់សប្តាហ៍។
- និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ចំណុចវិវាទនេះ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់ចេញសេចក្តីសម្រេចម្តងរួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើកាតជូនដល់កម្មករកម្មការនីតិការងារមើលរោងភាពជាក់ស្តែង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកចេញកាតជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរចំនួន ១០នាក់ ចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងយោជកចេញកាតអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាព ដើម្បីបានចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី។
 - o និយោជកចេញកាតអនុញ្ញាតជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាពនេះ ដោយពិនិត្យទៅលើស្ថានភាពពិការជាក់ស្តែង ក្នុងករណីមិនអាចបញ្ជាក់តាមភាពជាក់ស្តែងទេ គឺត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យការងារ។
 - o បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានចេញកាតអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាពប្រហែលចំនួន ១០០នាក់ ដើម្បីបានចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកចាំទាល់តែមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពិការភាពពីគ្រូពេទ្យ ទើបនិយោជកចេញកាតអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី ប៉ុន្តែពេទ្យនៅមន្ទីរសង្គមកិច្ច និងពេទ្យបង្អែកខេត្តកំពង់ឆ្នាំង មិនមានលទ្ធភាពចេញលិខិតបញ្ជាក់ពិការភាពជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o និយោជកលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាពចូលធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងមានកម្មករនិយោជិតដួលម៉ូតូបាក់ជើង គាត់ពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរ គឺត្រូវដើរពីមុខរោងចក្រទៅកន្លែងធ្វើការរយៈពេល ២០នាទី ហើយគាត់បានទៅជួបពេទ្យរោងចក្រ ប៉ុន្តែពេទ្យរោងចក្រមិនហ៊ានចេញលិខិតបញ្ជាក់ពិការភាពជូនគាត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរទាំង ១០នាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោយពេលសវនាការ។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកចេញកាតអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានពិការភាព ដោយពិនិត្យមើលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ប្រសិនបើមិនអាចបញ្ជាក់បានទេ គឺត្រូវមានការបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យការងារ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ោងស៊ីនធុតកាតឱ្យគ្រប់ចំនួន៤ នៅតាមអាគារនីមួយៗ និងចំនួន៤រៀត នៅមុខច្រកចេញចូលរោងចក្រឱ្យដូចដើមវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០ ចំណុចវិវាទទី៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ោងស៊ីនធុតកាត និងជួសជុលម៉ោងស៊ីនធុតកាតនៅច្រកចេញចូលធំ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ការទាមទារ និងអង្គហេតុនៅក្នុងចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿងនេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងការទាមទារ និងអង្គហេតុក្នុងចំណុចវិវាទទី៦ នៃសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ម្តងទៀតបានដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលៗ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តីសម្រេច



លើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះមកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេ លើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទដដែលរវាងភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិសសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-យ៉ិក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-ភាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជីអេចជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធនីបេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ "ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖

- (១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក
- (២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង
- (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែលសារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធនីបេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្វូធារ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហ្វូធារ ហ្គាមន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាងក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០- ខេន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៦ ភាគីកម្មករនិយោជិត តំណាងដោយសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ, សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពកម្ពុជា, សហជីពអភិវឌ្ឍកម្ពុជា, និង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ជាដើមបណ្តឹង និងមានក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ ជាចុងចម្លើយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតតំណាងដោយសហជីពទាំង ៥ ដូចនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿង ០១៩/២០- ខេន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៦ គឺជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។



(២) ចំណុចវិវាទធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាត និងជួសជុលម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅ ច្រកចេញចូលធំ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបញ្ចៀសការកកស្ទះកម្មករធូតកាត គឺជាចំណុចវិវាទតែមួយ និងមានអង្គ ហេតុដូចគ្នានៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណា និងបានសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះម្តងរួចហើយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច ៖ "បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនធូតកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិត នៅច្រកចេញចូលធំ"។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃគោល ការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ត្រូវបានបំពេញនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា លើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះម្តងទៀតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតឱ្យគ្រប់ចំនួន៤ នៅតាមអាគារនីមួយៗ និងចំនួន៤ទៀត នៅមុខច្រកចេញ ចូលឱ្យដូចដើមវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និង ប្រាក់មុខងារ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាល ដោយសារកក ស្ទះចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតណាមកធ្វើការយឺតជាងម៉ោង ៧: ០០ ព្រឹក និយោជកនឹងបូកសរុបរយៈពេលនៃការមកយឺតប្រចាំខែរួចកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់ និងប្រាក់មុខងារ តាមសមាមាត្រ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើ ការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងារ របស់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតជាសមាមាត្រទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទបញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាម ប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ដែលស្តីពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ពោលមកនេះជាអាទិ៍ គឺបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកំរៃ បន្ទាប់បន្សំ តារាវិភាគជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការឱ្យជំណើងមុន វិធានការ អនាម័យ និងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករ និយោជិត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៨-យ៉ុង វ៉ា ២ បានបកស្រាយមាត្រា ២៣ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារខាងលើថា ៖ "តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺជាបទដ្ឋានច្បាប់គោលមួយនៅ



ក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលសម្រាប់គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រួមបញ្ចូលទាំងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ឬផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗផងដែរ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការលើកឡើងរបស់អាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពេលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាបទបញ្ញត្តិដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ច របស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែអនុវត្តតាម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ចំណុច ១.៨ ស្តីពីការមកធ្វើការយឺត និងចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង ចែងថា ៖ “ចាប់ពីម៉ោងកំណត់ ចូលធ្វើការក្នុងចន្លោះកំឡុងពេល ១០នាទី ចាត់ទុកថាមកធ្វើការយឺត។ ចំពោះអ្នកដែលចាកចេញពីកន្លែងការងារ នៅម៉ោងបំពេញការងារ ចាត់ទុកថាចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង។ និងយោងទៅតាមចំនួនម៉ោងទាំងនោះ ទៅកាត់ ប្រាក់ខែ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានកំណត់ ជាក់លាក់អំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់តាមសមាមាត្រនៅពេលមានកម្មករនិយោជិត មកធ្វើការយឺត។ ដោយឡែក នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដដែលនេះ មិនបានកំណត់ពីការកាត់ប្រាក់ មុខងារជាសមាមាត្រនៅពេលដែលមានកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតតាមសមាមាត្រដូចដែល មានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត គឺនិយោជកមិនមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់អ្វីផ្សេងក្រៅពីប្រាក់ខែ និងប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។ ដូចនេះ ការកាត់ប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតតាមសមាមាត្រ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានកំណត់នោះទេ។

- សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀតទាត់ជាសមាមាត្រ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាលដោយសារកក ស្ទះចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រ ករណីដែលកម្មករ និយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាលដោយសារកកស្ទះចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមានឡានត្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬ សន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទនេះ ធ្លាប់បានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល និងធ្លាប់ចេញសេចក្តីសម្រេចម្តងរួចហើយ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែអះអាង ទាមទារចំណុចវិវាទនេះ ដោយសារនៅតែមានបញ្ហាកម្មករនិយោជិតឈឺ និងអត់ស្រួលខ្លួន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចលើអង្គ សេចក្តីចំពោះចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀតបានដែរ ឬទេ ?



(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" នៅក្នុងចំណុច វិវាទទី១ខាងលើ។)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាង ក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចគ្នា និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤២/១៧-ខន ស្តី ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ហើយមាន ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តី ស៊ូ ជាចុងចម្លើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរ នៅក្នុង សំណុំរឿង ០៤២/១៧-ខន ស្តី ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ហើយមានក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តី ស៊ូ គឺជាភាគីវិវាទតែ មួយក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤២/១៧-ខន ស្តី ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ និយោជកចេញថ្លៃសេវាឡានពេទ្យដឹកកម្មករនិយោជិតមានជំងឺពីក្រុមហ៊ុនទៅមន្ទីរពេទ្យ។ ដោយឡែក នៅក្នុង សំណុំរឿងថ្មីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមានឡានត្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬ សន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទថ្មីនេះ មិនមែនជាចំណុច វិវាទតែមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤២/១៧-ខន ស្តី ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ នោះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌ ទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលក្ខខណ្ឌទី៣ ទេ ពីព្រោះការបកស្រាយនេះបានបង្ហាញថា គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំមិនត្រូវបានបំពេញទេ នៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រៀមឡានសម្រាប់ ដឹកកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ "ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពី កម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានលក្ខណៈគិតលក្ខណៈ កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណា ក៏ដោយ"។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល បានចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួល ខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ" ។

មាត្រា ២៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បានចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យ គេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៤/០៤-ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អ៊ុបិនីជី អូស៊ីវិល ហេតុ- ផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយមាត្រា ២៤៩ និងមាត្រា ២៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ "យោង តាមមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកសហគ្រាសមានកាតព្វកិច្ចដើម្បីជាលក្ខណៈសា-



ចាំបាច់ និងមានសិទ្ធិរៀបចំការគ្រប់គ្រងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ដើម្បីការពារកុំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ។ (សូមមើលការបកស្រាយបន្ថែមនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៣/១៩-១៩៩ ស្តី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើនេះដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដើម្បីត្រៀមឡានសម្រាប់ដឹកកម្មករកម្មករនីឈី ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមមាត្រា ២៤៩ និងមាត្រា ២៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែមានវិធានការសមរម្យដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករកម្មករនីនៅពេលដែលជួបបញ្ហាសុខភាព ឬបញ្ហាផ្សេងៗ ក្នុងពេលបំពេញការងារផងដែរ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមានឡានត្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករនិយោជិតឈី ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូន ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។..."

យោងតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ ទទួលបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេល ១ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣១/១១-ឃ្មិន៧ មេជើ អ៊ិនដាសស្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៧ និងលេខ ៧៥/១១-ឃ្មិន៧ មេជើ អ៊ិនដាសស្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

នៅក្នុងសេវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនចំនួន ១ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ ស្របច្បាប់ស្តីពីការងារ។ យោងតាមតាមអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានឃ្លាណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវទូទាត់ជាប្រាក់ជំនួសឱ្យការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូន ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ស្មារតីនៃច្បាប់ក៏មិនលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូននោះដែរ ពីព្រោះគោលបំណងនៃការបង្កើតមាត្រានៃច្បាប់នេះ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យម្តាយអាចបំបៅដោះកូន ហើយអាចឱ្យម្តាយ និងទារកទទួលបានការថែទាំនៅជាមួយគ្នា។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ



និយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនជូនកម្មករនីមួយៗ ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់ រយៈពេល ១ឆ្នាំ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ

យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន នេន ស្តីត ស៊ី សរុបចំនួន ២៧៨នាក់ ស្នើសុំពឹងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួលដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។ ដោយ ឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានឈ្មោះ ឬចំនួនកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្សដ យិន (ខេមបូឌា) បឺ ថិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងដាក់លាក់... ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត..." (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ ឡុង (ខេមបូឌា) អោសូល អ៊ិនដាស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៥, លេខ ០២០/១៨-មន្ត្រីពេទ្យ អនុស្សារីយ៉ ស៊ិនយ៉ា យៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២៦/១៩ -ណា ដុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤)

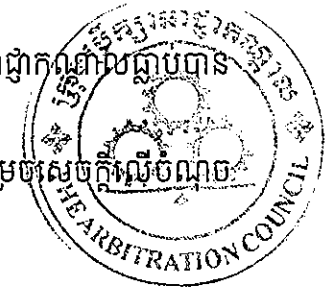
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានកម្មករនិយោជិតដាក់លាក់ដែលជាដើមបណ្តឹង នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគី កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត វិញ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅ សល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាច ចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុច វិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ ?



(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" នៅក្នុងចំណុច វិវាទទី១ខាងលើ។)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាង ក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតតំណាងដោយសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ, សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពកម្ពុជា, សហជីពអភិវឌ្ឍកម្ពុជា, និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ជាភាគីដើមបណ្តឹង និងមានក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ ជាចុងចម្លើយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត តំណាងដោយសហជីពទាំង៥ ខាងលើ ជាដើមបណ្តឹងដដែល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿង ០១៩/២០-ខន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ គឺជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុង សំណុំរឿងនេះដែរ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែក នៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទថ្មីនេះ មិន មែនជាចំណុចវិវាទតែមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តីត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ នោះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលក្ខខណ្ឌទី៣ ទេ ពីព្រោះការបកស្រាយនេះបានបង្ហាញថា គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំមិនត្រូវបានបំពេញទេ នៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារដែរ ឬទេ ?

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលមាន ផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករ និយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។"

តាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើ ទៅបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ ពោលគឺ មាត្រានេះ មិនបានអោយកម្មករ អនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យានោះទេ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាកក្រុមទាំងការព្រមព្រៀង ស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។"



ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់មិនឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ចំពោះការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវ ឡើយ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៤/០៤-អីដីណិជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-បី អែន អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៨/១២-មែកណេតធី ហ្វូតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៦, លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០៩៣/១៥-សាន់ វ៉ែល ស៊ូ ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣១/១៥-សេនធីវ វ៉ែលដ៍ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

យោងតាមអង្គហេតុ និងយោជកមិនបានអនុវត្តការទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករ និយោជិតកំពុងបម្រើការងារនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនពួកគាត់ដែលកំពុងបម្រើការងារ ដោយហេតុថា និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ នោះទេ ពោលគឺផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងមិនត្រូវទូទាត់ជាប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងពេលកម្មករនិយោជិតកំពុង បម្រើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុននោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ច្បាប់លើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិត អាចប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដើម្បីចំណាយពេលជាមួយគ្រួសារ មិត្តភក្តិ និងសកម្មភាពក្នុងសង្គមផ្សេងៗជាដើម។ ទោះយ៉ាង ណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកក៏គួរអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យស្របតាមស្មារតីនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ- ជកទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើ ការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញកាតជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺពិបាក ក្នុងការធ្វើដំណើរចំនួន ១០នាក់ ចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី

យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ខេន ស៊ុត ស៊ូ សរុបចំនួន ២៧៨នាក់ ស្នើសុំពីងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួលដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានឈ្មោះ ឬលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង១០នាក់ ដែល ជាដើមបណ្តឹងទាមទារឱ្យនិយោជកចេញកាតជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរ ចេញ មុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី នោះទេ។

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៦ ខាងលើស្តីពីដើមបណ្តឹងជាក់លាក់)



ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញ មានកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយ ដែលជាដើម បណ្តឹងទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកចេញកាតជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺពិបាកក្នុងការធ្វើ ដំណើរចំនួន ១០នាក់ ចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបញ្ជាក់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ោងឆ្ងល់កាតឱ្យគ្រប់ ចំនួន៤ នៅតាមអាគារនីមួយៗ និងចំនួន៤ទៀត នៅមុខប្រកបចេញចូលឱ្យដូចដើមវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាល ដោយសារកក ស្ទះចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រ ករណីដែលកម្មករ និយោជិតមកធ្វើការយឺត ១៥នាទី ម្តងម្កាល ដោយសារកកស្ទះចរាចរណ៍ ឡាន រ៉ឺម៉ក ឬម៉ូតូខូច។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមានឡានត្រៀមសម្រាប់ដឹកកម្មករ និយោជិតឈឺ ឬសន្លប់នៅពេលបំពេញការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកបំបៅ ដោះកូនជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចេញកាតជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំងឺពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរចំនួន ១០នាក់ ចេញមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី។




ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនណា

ហត្ថលេខា ៖ 