



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



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៨/២០-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រ៊ែន សារ៉ាយ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិភ្នំតូច ឃុំកណ្តាល ស្រុកទឹកឈូ ខេត្តកំពត  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៧៧៧ ៣៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិភ្នំតូច ឃុំកណ្តាល ស្រុកទឹកឈូ ខេត្តកំពត  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៦៦៦ ៣៦២ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- |                    |  |
|--------------------|--|
| ១- លោក ព្រិត សុអុត | មន្ត្រីច្បាប់ CLC                          |
| ២- លោក សួ ឆ្លួញ    | អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ |
| ៣- លោក ហ៊ឹម វ៉ាសនា | មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ   |
| ៤- លោក ចាប ការ     | ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)                     |
| ៥- លោក ហ៊ុន ហៀន    | អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)                  |



**បញ្ជាក់ទិវាន**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ត្រូវយកលោក ហ៊ុន ហឿន គួនាទីជាអនុប្រធានសហជីព ចូលធ្វើការវិញ និងបង់ប្រាក់លើកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ។

២- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ត្រូវឈប់បង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការមុនម៉ោងការងារ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលក្លាប់ជា 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 ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង លេខ ១០៣/២០ មកប/កព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃចន្ទ ១៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។

**បញ្ជាក់នីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត បានទទួលលិខិត ស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតចំនួន ២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតស្នើសុំនេះ មកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុង ក្រោយនៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះ ជាចំនួន ២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង កំពត លេខ ១០៣/២០ មកប/កព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត



សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាទាំង ២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីនិយោជកបានធ្វើលិខិតមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការទៅថ្ងៃក្រោយ ដោយរង់ចាំរហូតដល់ស្ថានភាពនៃវិស័យកូរ៉ូណា ១៩ នៅប្រទេសកម្ពុជាមានសភាពធូរស្រាលសិន។ នៅថ្ងៃដដែល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទាក់ទងទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការនេះ។ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបដិសេធការពន្យារពេលសវនាការនេះ ពីព្រោះភាគីនិយោជកសុំ ពន្យារពេលសវនាការដោយមិនកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មន្ត្រី លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទាក់ទងទៅភាគីនិយោជកម្តងទៀត ដោយភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា មិនអាចចូលរួមសវនាការតាមកាលកំណត់បានទេ ដោយមូលហេតុថា ស្ថានភាពជំងឺកូរ៉ូណា-១៩ កំពុង រីករាលដាល។ ហេតុនេះ ដំណើរការសវនាការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានតែវត្តមានរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត។

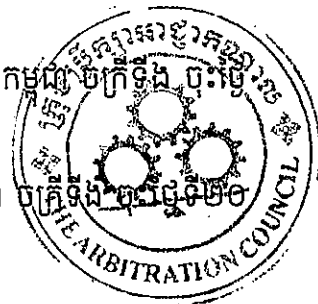
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។  
កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។  
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- លិខិតលេខ ០០៤៨៨៨៨/២០ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០១៨/២០ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥។
  - ២- លិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុង សំរេច, ឈ្មោះ ប៉ែន ម៉ៅ, ឈ្មោះ ផេង ឈៀល និង ឈ្មោះ ភឹម សុផារ៉ា។
  - ៣- តារាងវត្តមាន។
  - ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
  - ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីនិយោជកក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។



- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ៧- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៧៧/២០ មកប/កព របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ជម្រាបមក ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារ ទាក់ទងនឹងពាក្យបណ្តឹងលេខ ០០៦/២០។
- ៨- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៧៦/២០ មកប/កព របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារ ទាក់ទងនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ។
- ៩- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៧២/២០ មកប/កព របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ជម្រាបមក ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាន ទាក់ទងនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករមនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង។
- ១០- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៧២/២០ មកប/កព របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាន ទាក់ទង នឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករមនិយោជិត។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករមនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០១១/២០ ACILS ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាព ការងារអន្តរជាតិ គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីចាត់ តាំងឈ្មោះ ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនាថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតលេខ ០០៧/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា គោរពជូន លោក នាយកប្រតិបត្តិមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា (ACILS) ស្តីពីស្នើសុំមេធាវី និងមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីជួយក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ខេត្តកំពត និងដំណើរការវិវាទ និងតស៊ូមតិជាមួយ គម្រោងជួសជុលប្រសាទមេបុណ្យខាងលិចខេត្តសៀមរាប។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង លេខ ៣៧៣ កប/កព១៧ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- លិខិតលេខ ៣៧៤ កប/កព១៧ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។



- ៥- លិខិតលេខ ០៣៤/២០ កប/កព ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី។
- ៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ជួយដោះស្រាយវិវាទការរួមគ្រប់ ដំណាក់កាល និងគ្រប់នីតិវិធីទាំងអស់។
- ៧- លិខិតលេខ ០២៧/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា គោរពជូន លោក នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ស្តីពីការស្នើសុំធ្វើការណាត់ជួបលោកនាយក ឬអ្នក តំណាងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីពិភាក្សាទៅលើការបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការមុនម៉ោងដោយបង្ខំ។
- ៨- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសហ ព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ជួយដោះស្រាយវិវាទការរួមគ្រប់ដំណាក់កាល និង គ្រប់នីតិវិធីទាំងអស់។
- ៩- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ របស់សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ស្តីពីសុំឱ្យលោកប្រធានជួយដោះ ស្រាយវិវាទការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ទៅលើនាយកក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើការមុនម៉ោងដោយបង្ខំ។
- ១០- ពាក្យបណ្តឹងលេខ ០០៦/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត ស្តីពីប្តឹងលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង។
- ១១- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ២កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់តំណាងកម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុនស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង។
- ១២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ចុះបញ្ជីកាលេខ ០១៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥។



១៣- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រី ទីង គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបដិសេធឯកសារ កស្មតាង និងទទ្ទឹករណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១៤- តារាងវត្តមាន។

១៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង លេខ ១០៣/២០ មកប/វកព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង លេខ ១១៤/២០ មកប/វកព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ខេត្តកំពត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិត ស៊ីម៉ង់ត៍ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៨២នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន ម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ខេត្តកំពត)។
- សហជីពកម្មករសំណង់និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ទទួលបានញែកមិនប្រក្របចុះបញ្ជី អង្គការវិជ្ជាជីវៈ មានលេខចុះបញ្ជី ១០៧១៧០០០៧ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ មានអំណត្តិ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលចំនួន ២៦ នាក់ និងមានថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៣២ ដោយក្នុងនោះមានលោក ហ៊ុន ហៀន ជាលេខាធិការ។



- យោងតាមលិខិតលេខ ០៣៤/២០ កប/កព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី បញ្ជាក់ថា ៖ "របបក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើខ្ញុំសូមជម្រាបថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានទទួលនូវលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី លេខចុះបញ្ជី ១០៧១៧០០០៧ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលបានជាប់ឆ្នោត គឺ ១. ចាប ភារៈ (ប្រធាន), ២. ហ៊ុន ហឿន (អនុប្រធាន), ៣. គំនូ កាន់ដី (លេខាធិការ)" សម្រាប់អាណត្តិថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ៖ ៤ឆ្នាំ ។...ដោយយោងតាមកំណត់ហេតុស្តីពីការកិច្ចប្រជុំជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។"
- យោងតាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ងត់ កម្ពុជា ចក្រទី៥ សុំធ្វើការផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ១៨នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហ៊ុន ហឿន មានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ មានកិច្ចសន្យាមានចីវេលាមិនកំណត់ មានតួនាទីជាអ្នកបើកត្រាក់ទ័រ និងជាអនុប្រធានសហជីព ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុននោះទេ។
  - o ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ៖
    - នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន បានសុំច្បាប់ក្រុមហ៊ុនចំនួនកន្លះថ្ងៃ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ដែលមកពី៣កងឱ្យជួយចរចាជាមួយនិយោជកពីបញ្ហាដែលបានកើតឡើងកាលពីថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ ការជួបចរចាមិនទទួលបានលទ្ធផលនោះទេ។
    - នៅថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហឿន មកធ្វើការ ប៉ុន្តែប្រធានផ្នែករបស់គាត់ប្រាប់ថា និយោជកសម្រេចឈប់ឱ្យការងារគាត់ធ្វើហើយ ដោយមូលហេតុថា គាត់បានតវ៉ាកាលពីថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតគឺ បានចូលធ្វើការធម្មតា។
    - ចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ចុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហឿន បានបន្តទៅស្នែនមេដៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែមិនអាចចូលធ្វើការបាននោះទេ។ ហើយនិយោជកក៏មិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលដែលគាត់បានស្នែនមេដៃនេះដែរ។
    - ភាគីនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនគាត់នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហៀន គឺជាការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហៀន មិនស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមិនមានការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ។
- និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហៀន ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ព្រោះគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីនោះទេ។ ម៉្យាងទៀត គោលការណ៍នៃការបញ្ឈប់នេះ គឺមិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

- យោងតាមឯកសាររបស់កាត់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- លិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ អ៊ុង សំរេច, ប៉ែន ម៉ៅ, ភឹម សុផារ៉ា, ផេង ឈៀល (ដោយលិខិតទាំង ៤ច្បាប់ មានអត្ថន័យតែមួយ) បានបញ្ជាក់ថា៖ “ខ្ញុំបាទឈ្មោះ...ជាបុគ្គលិកផលិតកម្ម...នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ខ្ញុំបានចូលរួមកិច្ចសម្របសម្រួលមួយដែលមានសមាសភាពចូលរួមដូចជា ៖ លោក Li La ជាមួយប្រធានផ្នែកផលិតកម្ម, លោក Zhang Shaogui ប្រធានគ្រប់គ្រងវត្ថុធាតុដើម, លោក ទាវ ប៊ិនផារ៉ា ជាអ្នកបកប្រែ, លោក ភឹម សុផារ៉ា ជាអនុប្រធានគ្រប់គ្រងវត្ថុធាតុដើម, លោក ចាប ភារៈ ប្រធានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន, និងបុគ្គលិកបញ្ជាគ្រឿងចក្រចំនួន ៧នាក់ទៀត ផ្នែកផលិតកម្ម។ នៅក្នុងកិច្ចសម្របសម្រួលនេះដែរ ដោយសារបុគ្គលិកបញ្ជាគ្រឿងចក្រចំនួន ៤នាក់ ក្នុងចំណោម ៨នាក់ខាងលើ មានចេតនាមិនមកធ្វើការទាំង ៤នាក់ ក្នុងវេនតែមួយ ដែលបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ...។...ឈ្មោះ ហ៊ុន ហៀន និងជាអនុប្រធានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុនផងដែរនោះ បាននិយាយមកកាន់និយោជកថា បើនិយោជកបញ្ឈប់បុគ្គលិក...៤នាក់ ក្នុងវេនការងារតែមួយនោះ ខ្លួនលោកផ្ទាល់ព្រមទាំង ៣នាក់ផ្សេងទៀត ក៏សុខចិត្តលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនដូចគ្នា។...ក្រុមហ៊ុនក៏ទុកពេលចំនួនកន្លះថ្ងៃឱ្យពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ ដើម្បីពិចារណា...(ថ្ងៃបើកកិច្ចសម្របសម្រួល)...។ ដោយឡែក នៅមុនថ្ងៃគ្រង់ ពួកគាត់មិនបានទាក់ទងមកនិយោជកវិញឡើយ។
- តារាងវត្តមានកម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហៀន បញ្ជាក់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ គាត់មានស្ថានភាពមេដៃចំនួន ២៣ថ្ងៃ ដោយមានថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានពេញ ថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានកន្លះថ្ងៃ។ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រហូតថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ គាត់មកស្ថានភាពមេដៃចំនួន ១២ថ្ងៃ ដោយមានថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានពេញ ថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានកន្លះថ្ងៃ។

- យោងតាមលិខិតដំទាស់របស់កាត់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖ លិខិតដំទាស់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មវត្ថុ ៖ .... បានបញ្ជាក់ថា ៖...យោងតាមតារាងវត្តមានស្ថានភាពមេដៃរបស់លោក ហ៊ុន ហៀន..បានបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់ថា ប្រសិនបើលោក ហ៊ុន ហៀន ស្របច្បាប់





លាយបំបែកការងារ...ហេតុអ្វីបានជាលោក ហ៊ិន ហៀន មកស្ដែងមេដៃនៅកន្លែងការងារស្ទើរតែរាល់ថ្ងៃក្នុង  
កំលុងខែមករា និងខែកុម្ភៈ...។”

**ចំណុចវិទ្យាទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកត្រូវឈប់បង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការមុន  
ម៉ោងការងារ**

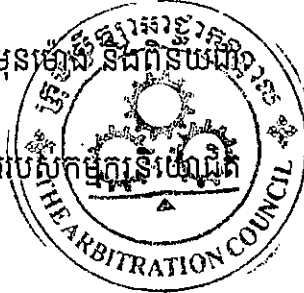
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកលុបចោលគោលការណ៍ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករ  
និយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោង ១៥នាទី និងការពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ករណីមកយឺត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖

o ជាការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវចែកចេញជា ៤វេន ៖

- វេនទី១ ៖ ពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង៧ និង៣០នាទី រហូតដល់ម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី  
និងពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១ និង ៣០ នាទី រហូតដល់ម៉ោង ៥ និង ៣០ នាទី។
- វេនទី២ ៖ ចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទីព្រឹក រហូតដល់ ម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទី  
រសៀល។
- វេនទី៣ ៖ ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល រហូតដល់ ម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី  
យប់។
- វេនទី៤ ៖ ចាប់ពីម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទីយប់ រហូតដល់ ម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទី  
ព្រឹក។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវេនទី២, ទី៣, និងទី៤នេះ គឺធ្វើការឆ្លាស់វេនគ្នារៀង  
រាល់ ៤ថ្ងៃម្តង។
- និយោជកបានអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីមួយដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មក  
ប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការចំនួន ១៥នាទី នៅពេលព្រឹក។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណា  
មកយឺតចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ១៦ នាទី ដល់ម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទី ព្រឹកនោះ នឹងត្រូវ  
និយោជកពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ហើយត្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ពិន័យនោះ  
ភ្លាមៗ។ គោលការណ៍ថ្មីនេះ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតឱ្យដឹង  
មុននោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតបានលឺព័ត៌មានតៗគ្នា។
- នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផេង កា មកមិនទាន់  
ម៉ោងកំណត់ (មកដល់ប្រហែលម៉ោង ៧ និង ១៦ នាទីព្រឹក) គាត់ត្រូវបាននិយោជក  
ពិន័យប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ហើយបង់ប្រាក់ភ្លាមៗនៅនឹងកន្លែង។ កម្មករ  
និយោជិតឈ្មោះ ផេង កា មិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យ ដោយសារគាត់មិនមានប្រាក់  
បង់។ បន្ទាប់មកមានកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតឈ្មោះ នឹង រុំ បានមកជួយចរចា  
ជាមួយនិយោជក ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ណាដែលកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោង និងពិន័យជា  
ប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ។
- o ចំពោះម៉ោងដែលនិយោជកពិន័យនេះ គឺមិនស្ថិតនៅក្នុងម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត  
នោះទេ។



- គោលការណ៍នៃការដាក់ពិន័យនេះ គឺមិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- បន្ទាប់ពីប្រជុំបែងចែកការងារមុនម៉ោងការងារចប់កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបំពេញការងាររៀងៗខ្លួនចំនួន ៨ ម៉ោង ដដែល។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចេញថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់ប្រការ ៤ : ម៉ោងធ្វើការងារ បានកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖
  - "៤.១ ៖ ម៉ោងធ្វើការងារធម្មតារបស់ក្រុមហ៊ុន មានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖  
កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការម៉ោងធម្មតាមួយថ្ងៃ ០៨ម៉ោង មួយសប្តាហ៍ មិនលើសពី ៤៨ ម៉ោង។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាម៉ោងវេន ត្រូវអនុវត្តតាមតារាងកាលវិភាគដែលក្រុមហ៊ុនជាអ្នករៀបចំឱ្យមួយថ្ងៃធ្វើការ ០៨ម៉ោង មួយសប្តាហ៍ មិនលើសពី ៤៨ម៉ោង ឡើយ។
  - ៤.២ ៖ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិធ្វើការកែប្រែដោយស្របច្បាប់ និងមានហេតុផលចំពោះថ្ងៃធ្វើការងារដែលបានកំណត់ បើក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ការកែប្រែនោះមានគោលបំណងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាព ឬមានហេតុផលផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែ ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារក្នុងមួយសប្តាហ៍ ត្រូវតែរក្សាទុកដដែល។"

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

មុននឹងពិចារណាចំណុចរ៉ាំរ៉ៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដោយអវត្តមានភាគីនិយោជកបានដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា៖ "ក្នុងករណីភាគីណាមួយ បានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជកដែលអវត្តមាននោះបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-ក្នុង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្វី, លេខ ៩៩/០៩-យីង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនជីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខ័ស (ខេមបូឌា), ហ្គាមេន លេខ ១២៨/១៦-សេង ហុង យាន អ៊ឹមប្រយាឌីវី ខូអិលជីឌី), លេខ ១៨៥/១៦-កុង ឆៃ ហ្វេស៊ីន, លេខ ១១៥/១៦-ខេមបូឌាន សាន់រ៉ាយ ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី និងលេខ ១២៩/១៥-វង់ហ្វា ហ្គាមេន-ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានទទួលលិខិតអញ្ជើញចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ហើយ  
និយោជកបានស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅថ្ងៃក្រោយវិញ ដោយរង់ចាំរហូត  
ដល់ស្ថានភាពនៃវិសេសកូរ៉េ ១៩ នៅប្រទេសកម្ពុជាបានធូស្រាលសិន។ ករណីនេះ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានផ្តល់ព័ត៌មាននេះទៅភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងនឹងការ  
ស្នើសុំលើកពេលសវនាការនេះ។ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត បានបដិសេធនៅលើសំណើនេះ។

លើសពីនេះ ប្រការ ៣០ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ បានកំណត់ថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញ  
ភាគីទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយឱ្យពួកគេឈានទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ។ ប្រការនេះមិន  
អាចនាំឱ្យមានការពន្យារពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ  
ឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀង ចំពោះការពន្យារពេលនោះ។ ...។”

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការស្នើសុំលើកពេលសវនាការរបស់ភាគីនិយោជក  
ដោយមូលហេតុថា និយោជកស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការដោយមិនបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដែលនាំ  
ឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់នីតិវិធីនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ជាងនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏  
មិនឯកភាពចំពោះការពន្យារពេលសវនាការដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចរក្សាថ្ងៃសវនាការ  
នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០នេះ ដដែល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ  
របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ២១ និងប្រការ ៣០ នៃប្រកាសលេខ  
០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក  
និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងរបស់ភាគីទាំងពីរ និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហឿន  
ត្រូវជាអនុប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូល  
ធ្វើការវិញ**

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើ  
កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន លាលប់ពីការងារ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ?

យោងតាមអង្គហេតុភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន នៅ  
ថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត  
ហ៊ុន ហឿន បានលាលប់ពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។  
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិហ្វហ្វីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃ  
ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី  
ហ្វូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, និង១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ  
ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្រេចលើការទាមទារនោះទេ។ (សូមមើល  
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥៩/



០៦-សៅរ៍ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤, និង លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមកស្ថតាង ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ថាបានលីកម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន និងយាយថា លាលយប់ពីការងារ។ ដោយឡែក យោងតាមតារាងវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ដែលនិយោជកដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បញ្ជាក់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ គាត់មានស្ថានភាពដៃចំនួន ២៣ថ្ងៃ ដោយមានថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានពេញ ថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានកន្លះថ្ងៃ។ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រហូតថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ គាត់មកស្ថានភាពដៃចំនួន ១២ថ្ងៃ ដោយមានថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានពេញ ថ្ងៃខ្លះមានវត្តមានកន្លះថ្ងៃ។ តាមរយៈតារាងវត្តមានខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន គឺបានបង្ហាញចន្លោះក្នុងទៅបំពេញការងារ និងជាសកម្មភាពមួយដែលបញ្ជាក់ថា គាត់នៅតែចង់បន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្រៅពីការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក និយោជកមិនបានផ្តល់បន្ទុកកស្ថតាងណាផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿបានថា ពិតជាលាលយប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ ?

យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ មានពីរអាណត្តិ ដោយលើកទី១ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយអាណត្តិអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវវេជ្ជបាលរយៈពេល ២ឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះ មានលោក ហ៊ុន ហឿន ជាលេខាធិការ។ លើកទី២ មានលិខិតលេខ ០៣៤/២០ កប/កព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត បានទទួលស្គាល់នូវលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី ដោយអាណត្តិអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវវេជ្ជបាលរយៈពេល ៤ឆ្នាំ ដែលមានលោក ហ៊ុន ហឿន ជាអនុប្រធានសហជីព។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី ៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មុនពេលគាត់ទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ និងបញ្ជីកាសហជីពថ្មី។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហឿន ទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិកូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ ..."

មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដដែល ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការងារគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិកូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ មុនការបោះ



ឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នា នឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជីកាលសហជីព...។

យោងតាមសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១៦-ម៉ែនីង ត្រីប្តូរ ហ្គារមេន អ៊ិនធើប្រាយ ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ គឺ លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស, លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ (រយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបោះឆ្នោតសហជីព និងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃបោះឆ្នោតសហជីព) និង លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។” (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១៦-បាយ (ខេមបូឌា) អ៊ីមកែវិល មេនូហ្វេតធីវីង ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៨៨/១៦-ប្រ៊ុន សាំមិត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ពាក់ព័ន្ធនឹងការចម្លងជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១៦-ម៉ែនីង ត្រីប្តូរ ហ្គារមេន អ៊ិនធើប្រាយ ខុអិលធីឌី ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ដដែលបានបកស្រាយថា ៖ “ការចម្លងជូនដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ មិនគួរចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចបន្ថែម សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅនិយោជិតតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការរួចហើយ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា គោលបំណងនៃមាត្រានេះ គឺមិនមានបំណងបង្កើតឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ដែលធានាដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងអនុសញ្ញាស្នូលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នឡើយ ប៉ុន្តែ វាជាការសម្រួលដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពនេះទៅវិញទេ ក្នុងករណីដែលមានការជំទាស់ពីនិយោជក។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទទួលយកហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន បានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើនេះ ដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ  
យោងតាមលិខិត ០៣៤/២០ កប/កត របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម ថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម បានទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ជាអនុប្រធានសហជីព។



ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

**លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវការការពារ**

យោងតាមលិខិត ០៣៤/២០ កប/កព របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន នៅថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺក្រោយការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី។ ផ្អែកតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន គឺធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ពេលគឺស្ថិតក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់ត្រូវទទួល បានការការពារពិសេស ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ក៏ត្រូវបានបំពេញ។

**លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុក ស្វែងរកការងារ អំពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់ មធ្យោបាយ ដែលទុកជាបានការ**

យោងតាមអង្គហេតុនៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន បានតំណាងកម្មករ និយោជិតចំនួន ៨នាក់ ទៅចរចាជាមួយនិយោជក ដោយក្នុងតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ម្យ៉ាងទៀត យោង តាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងលិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុង សំរេច, ប៉ែន ម៉ៅ, ភឹម សុផារ៉ា, និង ផេង ឈៀល ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន គឺជា អនុប្រធានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន។ យោងតាមការអះអាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគី និយោជកបានដឹងពីសមាសភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន រួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសហើយ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។

**តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ស្តីពីសហជីពដែរ ឬទេ ?**

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុង ការស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន មុននឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហឿន ពីការងារឡើយ។ ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួម សវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញ និងមិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយ ដែលមានស្រាប់នឹងការលើក



ឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុន ហៀន ពីការងារ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ស្របតាមមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពឡើយ។

យោងតាម ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ចែងថា ៖ "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅតំណែងចាស់ ឬ តំណែងសមរម្យណាមួយ...

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..."។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦៩/១៦-មីនិង ត្រី ហ្គាមេន អ៊ិនធើប្រាយ ខុអិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨១/១៦-អ៊ូ ប៉ុង អភិវឌ្ឍន៍ កម្ពុជា ខុ អិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២៩/១៦-អ៊ូ ប៉ុង អភិវឌ្ឍន៍ កម្ពុជា ខុអិលធើឌី, និង លេខ ០០១/១៧-ដាយអ៊ីមិន ស៊ីធើ ប្រាយវេត លីមីធើត ខមភេនី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទទួលយកហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហៀន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកលុបចោលគោលការណ៍ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោង ១៥នាទី និងការពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីមួយ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី នៅពេលព្រឹក ដើម្បីបែងចែកការងារមុនដល់ម៉ោងចូលធ្វើការ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាមកយឺតចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ១៦ នាទី ដល់ម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទី ព្រឹកនោះ នឹងត្រូវនិយោជកពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ភ្លាមៗ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ អញ្ជើញ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការឱ្យកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំមុនម៉ោងការងាររយៈពេល ១៥នាទី រួមជាមួយការដាក់ពិន័យជាប្រាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតបានដែរ ឬទេ?



កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមាន គ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃធនាគារជា ប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦- ឃ្លឹកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ប្តោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១១៩/ ០៩-អេស អិលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និង៥, លេខ ៣៣/១៣ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៨៨/១៤-ត្បូងឃ្មុំ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣៦/១៥-ត្បូងឃ្មុំ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៩១/១៦-អឹម វេ កាត់ដេអន្តរជាតិ លីមីត (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករ និយោជិត ឱ្យតែការចាត់ចែងនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបី គ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយចីរវេលា ធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើថា ៖ "ចីរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រូវលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ។ ហេតុនេះ កាលណានិយោជកបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់មួយសប្តាហ៍ រួចហើយ ហើយបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងការងារធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៤-ខេម បូឌា អិលធីឌី មិនីធីធីស លីមីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរថា ចីរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះស្ថិតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ណាក៏ដោយ គឺមិនត្រូវលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬលើសពី ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ។ ហេតុនេះ ក្នុង ករណីដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារលើសពីចីរវេលាដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតចីរវេលាធ្វើការដែលលើសនេះ ជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការអនុវត្តដែលផ្ទុយពីខ្លឹមសាររបស់មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺត្រូវចាត់ទុកថា មិនស្របច្បាប់។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបន្ថែមថា បន្ទាប់ពីប្រជុំបែងចែកការងារម៉ោង ការងារចប់ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបំពេញការងាររៀងៗខ្លួនចំនួន ៨ម៉ោងដដែល ដោយមិនរាប់បញ្ចូលម៉ោង ដែលបានប្រជុំមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី នោះទេ។





ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ការអនុវត្តនេះ គឺតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចំណាយពេល  
បន្ថែមចំនួន ១៥នាទី រៀងរាល់ព្រឹក មុនម៉ោងចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទី ហើយការអនុវត្តនេះ គឺលើស  
ពីចីរវេលាដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។ ម៉្យាងទៀត ម៉ោងការងារដែលបាន  
កំណត់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ កម្ពុជា ចក្រីទីង ប្រការ ៤ ខាងលើ គឺបញ្ជាក់  
ច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការត្រឹមតែ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ក្រុមហ៊ុនមាន  
សិទ្ធិធ្វើការកែប្រែដោយស្របច្បាប់ និងមានហេតុផលចំពោះថ្ងៃធ្វើការងារដែលបានកំណត់ក្នុងគោលបំណង  
បង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬមានហេតុផលផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែ ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារក្នុងមួយសប្តាហ៍ត្រូវតែ  
រក្សាទុកដដែល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោង ១៥នាទី ដើម្បី  
ប្រជុំបែងចែកការងារ គឺជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ  
និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិត ករណីដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតមក  
ប្រជុំមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទីនេះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបាន  
ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ និយោជកបែរជាដាក់ពិន័យជាប្រាក់ចំពោះអ្នក  
ដែលមកប្រជុំមុនម៉ោងការងារមិនទាន់ទៅវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករ  
និយោជិតឈ្មោះ ផេង ភា ដែលមកមិនទាន់ម៉ោងកំណត់ (មកដល់ប្រហែលម៉ោង ៧ និង ១៦នាទី ព្រឹក) ត្រូវ  
បាននិយោជកពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដោយនិយោជកអះអាងថា វាជាគោលការណ៍ថ្មីរបស់  
ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត  
មកប្រជុំមុនម៉ោងការងារចំនួន ១៥នាទី ដោយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងផាកពិន័យចំនួន ១០  
ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមកប្រជុំយឺត គឺជាការអនុវត្តដែលមិនស្របច្បាប់ និងមិនសម  
ហេតុផល។

លើសពីនេះ ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ  
២០០៤ ចែងថា ៖ "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យកាត់ពិន័យផ្តល់នូវសំណង  
រដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ក.បញ្ជាឱ្យទទួល  
យកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ..... យ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការ  
ប្រព្រឹត្តិទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់..."។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល  
លេខ ០៤៤/១៧-ហ្មឃណ្តដា ត្រេនស្ត័ត អិចប្រេស ខូអិលជឺឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងទី៨ និងលេខ  
០១២/១៩ - វីជន ហ្វិតវ៉ែ (ខេមបូឌា) ខូ អិលជឺឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

- ផ្អែកតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោង  
រយៈពេល ១៥នាទី (ដោយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ស្របតាមមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តី  
ពីការងារ)។
  - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការផាកពិន័យជាប្រាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកមិនទាន់ពេលវេលា  
ម៉ោងការងារ។



យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ុន ហៀន តួនាទីជាអនុប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមុនម៉ោងរយៈពេល ១ ៥ នាទី (ដោយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ស្របតាមមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការដាក់ពិន័យជាប្រាក់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកមិនទាន់ការប្រជុំមុនម៉ោងការងារ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាម**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

