

៣- លោក ឡុង ហ៊ាង

មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

- សហជីពយុវជនខ្មែរ រោងចក្រ រឿងយអេបិល សូស អ៊ិនដាសត្រៀម

អាសយដ្ឋាន : ភូមិក្បាលដំរី សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៨១៨ ១៥២

ទូរសារ : គ្មាន

- តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១:

១- លោក ម៉ែ វឿននា

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក ស៊ីម ផល្លី

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក សាន់ ផាន

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- លោក នួន សារ៉ា

ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស

៥- លោក ជ្រឹង ចាន់សុខ

លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៦- លោក នន សារ៉ុ

គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ

៧- លោក ទុយ ណាន

ប្រធានសហជីពជាតិខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស

៨- លោក ឃុន នន

អនុប្រធានសហជីពជាតិខ្មែរ

៩- លោក ឆិល សំអុល

គណៈកម្មាធិការសហជីពជាតិខ្មែរ

- តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២:

១- លោក ម៉ែ វឿននា

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក ស៊ីម ផល្លី

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក សាន់ ផាន

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- លោក នួន សារ៉ា

ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស

៥- លោក ជ្រឹង ចាន់សុខ

លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៦- លោក នន សារ៉ុ

គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ

៧- លោក ទុយ ណាន

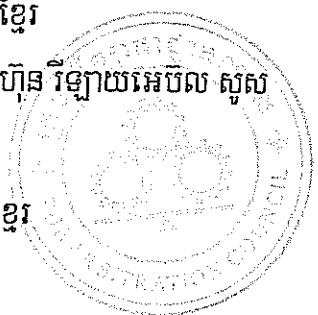
ប្រធានសហជីពជាតិខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស

៨- លោក ឃុន នន

អនុប្រធានសហជីពជាតិខ្មែរ

៩- លោក ឆិល សំអុល

គណៈកម្មាធិការសហជីពជាតិខ្មែរ



Mea

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករចេញពីធ្វើការ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បន្ថែមកំណែសន្តិសុខនៃកតាមច្រកចេញគ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំដល់មេការចិន ឈ្មោះ សីវ ម៉ី ដែលមានអកប្បកិរិយាមិនសមរម្យកលើ កម្មករ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ឱ្យកម្មករបានប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បន្ថែមមនុស្សម្នាក់ឱ្យបើកក្រណាត់រុញពីតុកាត់ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់អំពូលភ្លើងឱ្យបានភ្លឺនៅច្រកចេញចូល ។

៦- ចំពោះកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៦ម៉័០០ ដល់ ម៉ោង ៨ម៉័០០ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយ បាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀលទៀត និងបន្ថែមពីម៉ោង ១០ យប់ សុំឱ្យផ្តល់បាយពីរប្រអប់ ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការចំពោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ផល្លិន ដែលតែងតែធ្វើនូវសកម្មភាពដូចខាង ក្រោម :

- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការរបស់សហជីព
- បង្ខំកម្មករឱ្យចូលសហជីពថ្មី ដែលពួកគាត់មិនពេញចិត្តនឹងចូល
- បក្សពួកនិយម
- រើសអើងចំពោះសហជីព និងក្នុងការផ្តល់សិទ្ធិសហជីពមិនស្មើភាពគ្នា
- ធ្វើសកម្មភាពប្រមូលសមាជិកសហជីព នៅពេលរមែងធ្វើការឱ្យសហជីពថ្មីក្នុងរោងចក្រ ក្រុម A1 និង A2 ។
- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ប្រធានរដ្ឋបាល ឈ្មោះ ថុល ផល្លិន បានហៅប្រធានក្រុមមកប្រជុំ មិនឱ្យកូនក្រុមទាំងអស់ចូលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ដោយគំរាមថា បើចូលជាសហជីព យុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុននឹងបិទទ្វាររោងចក្រ ។

៨- ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ផ្នែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខំបង្ខំឡើយ ។

៩- នៅពេលកាតកូតរបស់កម្មករខូច ហើយមកប្តូរថ្មីវិញ សុំកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយកាត់បន្ថយកំដៅនៅផ្នែកឃ្នាំង ព្រោះ ក្តៅខ្លាំងមិនអាចបំពេញអាចបំពេញការ

ងារ ។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម៉ាស់ដល់កម្មករសម្រាប់ប្រើប្រាស់ការពារឱ្យបានគ្រប់គ្នា ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៧៥៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

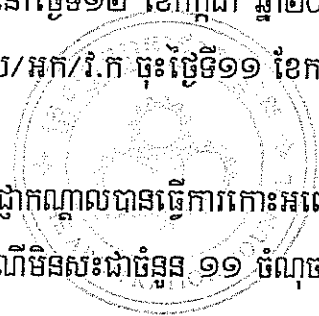
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១: ថ្ងៃទី ២៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។
- លើកទី២: ថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ លេខ ១៣៥ សសយខ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡា ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាតចំនួន ១១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៥៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ



Handwritten signature

ចំនួនពីរលើក គឺសវនាការលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក និងសវនាការលើកទី២ គឺនៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការជូនដំណឹងមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុច នេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតដកចេញពីការទាមទារ និងចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៩ និងចំណុចវិវាទទី១១ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនចុះហត្ថលេខាទេ គឺស្នើសុំឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរក្នុងសេចក្តីបង្គាប់។ ចំណុចព្រមព្រៀងទាំងនេះមាន **ចំណុចវិវាទទី៥**៖ ក្រុមហ៊ុនសូមឱ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ តើកន្លែងណាដែលមិនមានអំពូលភ្លើង និងពន្លឺគ្រប់គ្រាន់នោះ ក្រុមហ៊ុននឹងដាក់អំពូលភ្លើងជូន។ **ចំណុចវិវាទទី៩**៖ ក្រុមហ៊ុនមិនមានគោលការណ៍កាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលកាត់កូតរបស់កម្មករ និយោជិតខូច ហើយមកប្តូរថ្មីវិញ។ **ចំណុចវិវាទទី១១**៖ ក្រុមហ៊ុនមិនកំណត់រយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃម្តងក្នុងការចែកម៉ាស៊ីនជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចមកសុំម៉ាស៊ីនពីក្រុម ហ៊ុនក្រុមហ៊ុននឹងបើកម៉ាស៊ីននេះឱ្យ ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះ មិនពាក់ម៉ាស៊ីនទេ ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការណ៍ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណែក២ ចំណុចមិនសះជាមាន ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៧ ចំណុចវិវាទទី៨ និងចំណុចវិវាទទី១០ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទមិនសះជាខាងលើនេះដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម ។

ជាទូទៅ ភាគីវិវាទដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក៏ដោយ ។ ប៉ុន្តែ ផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខាដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ



Handwritten signature

២០១០ ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹង ជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបាន ព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ចំណែកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងអំពីផល ប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើសយក សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការ អនុវត្តសេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ខាងលើនោះ។

ឥស្សនកថា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សនកថា ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វិឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀវល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក Michel Hsieh និងលោក ព្រឿង តិចសេង លេខ ១៤៦ រ.ស.អ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- តារាងប្រាក់រង្វាន់ផលិតផលប្រចាំសប្តាហ៍ ។
- ៣- តារាងសំគាល់ម៉ោងចេញចូលធ្វើការ របស់ឈ្មោះ ថៃម សុភើត និងឈ្មោះ នាង សាម៉ឺន ។
- ៤- ប័ណ្ណបំពេញរបស់ក្រុមហ៊ុន វិឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀវល (ខេមបូឌា) លេខ DLT. 031900.2011 ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន វិឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀវល (ខេមបូឌា) លេខ ៣០២៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦- លក្ខន្តិកៈ របស់ក្រុមហ៊ុន វិឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀវល (ខេមបូឌា) លេខ ១៣៧២/០៥ ពណ.នតក.បព ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វិឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀវល ចុះបញ្ជីកា លេខ ០៥៤ ក.ក.ប.វ/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៨- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តបំរើការងារបន្ថែមម៉ោង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៩- តារាងបើកម៉ាស់ របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature or mark.

១០- ឯកសាររូបភាព។

១១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី លេខ ៦១៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស លេខ ១៧០៩ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិលសូស ចុះបញ្ជីលេខ ១៧០៩ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពជាតិខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ លេខ ៤៨៣ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពជាតិខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល សូស លេខ ១៦៧២ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- លក្ខន្តិកៈសហជីពជាតិខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិលសូស ចុះបញ្ជីលេខ ១៦៧២ កប/វក ចុះថ្ងៃ ទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៧- តារាងប្រាក់ខែប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ឈ្មោះ ចាន់ គីរីរម្យ និង ឈ្មោះអុន ឃឿន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល លេខ ៧៥៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន រឿងយអេបិល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។



- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៥២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៥២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ដាច់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន រីឡាយអេប៊ិល សូស អ៊ិនដាសស្រៀល (ខេមបូឌា) មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនជាង ១៩០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន បួនគឺ សហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា សហជីពជាតិខ្មែរ និងសហជីពឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរជាដើមបណ្តឹង ហើយសហជីពនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៧៧៤ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បន្ថែមកំលាំងសន្តិសុខឆែកតាមច្រកចេញតាមអាគារ នីមួយៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ

- កម្មករនិយោជិតនៅពេលចេញពីធ្វើការ នឹងត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន នៅច្រករួមគ្នា នៃច្រកចេញទាំងអស់ពីគ្រប់ផ្នែកដែលកន្លងមក មានសន្តិសុខចំនួន ៥ នាក់ (៥ជួរនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យ) ។ ក្រោយពេលមានការតវ៉ា ក្រុមហ៊ុនបានដាក់បន្ថែមចំនួនសន្តិសុខថែមពីរនាក់ទៀត ហេតុនេះ មានសន្តិសុខចំនួនសរុប ៧ នាក់ (៧ ជួរនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យ) ។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការឆែកនៅទីតាំងនេះ ជាងបីឆ្នាំហើយ តាំងពីពេលបង្កើតក្រុមហ៊ុន ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារសូមឱ្យត្រួតពិនិត្យច្រកចេញតាមផ្នែកនីមួយៗជាការងាយស្រួលក្នុងការចេញ និងមិនប្រជ្រៀតគ្នា ហើយមិនជាន់ជើងគ្នា និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ដោយសារប្រជ្រៀតគ្នា ។ កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ធ្លាប់មានកម្មករនិយោជិតសន្លប់ ដោយសារការប្រជ្រៀតនេះ និងមានកម្មករនិយោជិតមួយ



ចំនួនបាត់របស់ផងដែរ ។ ការត្រួតពិនិត្យនេះ សុំពេលយូរ ប្រមាណពី ១០ ទៅ ៣០ នាទី ធ្វើឱ្យកម្មករ
និយោជិតទៅដល់ផ្ទះយឺតយូរ ។

- តំណាងនិយោជកដែលចូលធ្វើការបានជាងពីរឆ្នាំបានជំទាស់ថា មិនដែលមានកម្មករនិយោជិតសន្លប់ដូចការ
លើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ លោកអះអាងថា មិនអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យនៅតាមច្រកចេញនៃ
អាគារនីមួយៗបានទេ ព្រោះថា ប្រសិនបើធ្វើបែបនេះ ទី១- នឹងមានការបន្តកន្ទុយគ្នាក្នុងបន្ទប់នៃអាគារ
ដែលនៅក្នុងបន្ទប់នោះ មានសំភារៈ ម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍បំពេញការងារដែលអាចធ្វើឱ្យបាក់បែក និង/ឬ
មានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទី២- ចំនួនកម្មករនិយោជិតតាមអាគារនីមួយៗមានចំនួនខុសគ្នា មានការលំបាក
ក្នុងការចាត់ចែងកំលាំងសន្តិសុខធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការតាមដានជាក់ស្តែង
ឃើញថា ការត្រួតពិនិត្យពេលចេញពីរោងចក្រពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ និងចេញពីធ្វើការនេះ សុំពេល
សរុបតែ ១២ នាទី ប៉ុណ្ណោះ មិនដូចការលើកឡើងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកក្តៅ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានហូបគ្រប់គ្រាន់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួនថា កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ បានហូបគ្រប់គ្រាន់ ចំណែកទឹកត្រជាក់ គឺ
មានគ្រប់គ្រាន់ហើយ ។ កម្មករនិយោជិតដើមបណ្តឹងចំណុចនេះ គឺផ្នែកដេរ ។
- ក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតសរុប ជាង ១៩០០ នាក់ ហើយមានចុងទឹកក្តៅសរុបចំនួន ១១ គ្រឿង ។
(ផ្នែកតុកាត់មាន ១គ្រឿង ផ្នែកដេរមាន ១គ្រឿង ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនមាន ១គ្រឿង ផ្នែកវេចខ្ចប់មាន១
គ្រឿង ផ្នែកឃ្នាំងមាន ១គ្រឿង ផ្នែកពិនិត្យក្រណាត់មាន ១គ្រឿង ផ្នែកQAមាន ១គ្រឿង ផ្នែកគណ
នេយ្យមាន ១គ្រឿង ផ្នែកផលិតកម្មមាន ១គ្រឿង បន្ទប់ពេទ្យមាន ១គ្រឿង និងការិយាល័យមាន ១
គ្រឿង) ។
- និយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជាក់លាក់ត្រូវផ្តល់ទឹកក្តៅដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់
ប្រើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មិនគិតថា ផ្នែកណាជាផ្នែកណាទេ ។
- កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរបានអះអាងថា មានការលំបាកក្នុងការចូលទៅយកទឹកក្តៅពីបន្ទប់ពេទ្យដែល
ក្រុមគ្រូពេទ្យប្រចាំបន្ទប់តែងតែសំដែងអាកប្បកិរិយា មិនសប្បាយចិត្ត មានពេលខ្លះរអ៊ូរទៅនៅពេល
កម្មករនិយោជិតចូលទៅយកទឹកក្តៅមកប្រើប្រាស់ម្តងៗ ។
- និយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិអាចយកទឹកក្តៅប្រើប្រាស់ បានពីកន្លែងដែលមានទឹក
ក្តៅ ទោះជានៅផ្នែកផ្សេង ឬក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាលក៏ដោយ ព្រោះ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន គឺផ្តល់
ទឹកក្តៅឱ្យកម្មករនិយោជិតទូទៅឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។



Mac

- នៅសវនាការកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅតាមផ្នែកខ្លះ កន្លែងដាក់ទឹកក្ដៅ មានបិតស្លាក ហាមថា "ហាមចូលយកទឹកប្រើ" ឬ "ហាមចូលដាក់ទឹកក្ដៅពីបុគ្គលិក" ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតខ្លាចមិនហ៊ាន ចូលយកទឹកក្ដៅនៅកន្លែងនោះឡើយ ។
- តំណាងក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ប្រសិនបើមានករណីបែបនេះ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជាឱ្យដកស្លាក ហាមទាំងនោះ ចេញ។ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើសេចក្ដីប្រកាសអំពីគោលការណ៍ ប្រើប្រាស់ទឹកក្ដៅនេះ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់គ្នា ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ដាក់បន្ថែមមនុស្សម្នាក់ ឱ្យបើកក្រណាត់ រុញពីផ្នែកតុកាត់ ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ

- នៅក្នុងសវនាការកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា សុំបន្ថែមកម្មករនិយោជិតបុរសម្នាក់ ឱ្យ បើកក្រណាត់ រុញពីតុកាត់ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ ព្រោះ បច្ចុប្បន្ននេះ គឺមានសុទ្ធតែជាកម្មករនារីដែល មានកំលាំងទន់ខ្សោយ ហើយត្រូវលើកដាក់អីវ៉ាន់ធ្ងន់ៗ ឬក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាម ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ គឺសម្រាប់រទេះរុញមានកង់បួន មនុស្សស្រីម្នាក់ អាចរុញទម្ងន់មិនលើសពី ៦០ គីឡូក្រាម ។
- កម្មករនារីអូស ឬរុញរទេះពីតុកាត់ ដែលនៅជាន់ក្រោម ទៅឱ្យផ្នែកអ៊ុតដែលនៅជាន់ទី២ តាមរយៈ ជណ្ដើរយន្ត មានគ្នាមិនកំណត់ជាក់លាក់ឡើយ គឺតាមការជាក់ស្ដែង ហើយយកចេញពីផ្នែកតុកាត់ ដែល នៅជាន់ក្រោមតាមការចាត់តាំងរបស់ប្រធានតុកាត់។ ជាធម្មតា អាចប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬពីរនាក់ ឬបីនាក់សំរាប់អូស ឬរុញរទេះកម្រៃក្រណាត់ អាស្រ័យទៅតាមចំនួនក្រណាត់នៅក្នុងកម្រៃក្រណាត់ នោះ ។
- កម្មករនិយោជិតតុកាត់មានចំនួន ២០០ នាក់ ផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកអ៊ុត មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់នៅ ជាន់ទីពីរ ។
- តំណាងកម្មករនិយោជិត សុំឱ្យនិយោជកគិតគូរដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិតនារី ដោយបន្ថែមកម្មករ និយោជិតបុរសម្នាក់ ដើម្បីជួយរុញនៅក្នុងផ្នែកនេះ ឬធ្វើយ៉ាងណាមិនត្រូវឱ្យទម្ងន់នៃអីវ៉ាន់ដែលកម្មករនី ត្រូវអូស ឬរុញរទេះកង់បួន ដែលមានទម្ងន់មិនលើសពី ៦០ គីឡូក្រាម ក្នុងកម្មករនីម្នាក់ ដូចមានចែង ក្នុងប្រកាស លេខ ១២៤ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ។
- និយោជកយល់ព្រមថា នឹងត្រូវធ្វើយ៉ាងណាមិនឱ្យទម្ងន់នៃអីវ៉ាន់ដែលកម្មករនីត្រូវអូស ឬរុញរទេះកង់ បួន មានទម្ងន់មិនលើសពី ៦០ គីឡូក្រាម ក្នុងកម្មករនីម្នាក់ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ១២៤ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ។



Mar

ចំណុចវិវាទទី៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ផល្លិន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ផល្លិន ដោយសារតែកញ្ជា ថុល ផល្លិន :

- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការសហជីព ដូចជាបង្ខំកម្មករនិយោជិត ចូលសហជីពដែលកម្មករនិយោជិត មិនពេញចិត្ត ។
- បក្សពួកនិយម ដោយធ្វើការបើកដៃឱ្យប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ឈ្មោះ ភីរម្យ ដើរធ្វើ ការងារសហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារដោយសេរី ប៉ុន្តែចំពោះសហជីពផ្សេងវិញ គឺកញ្ជា ថុល ផល្លិន មិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងការងារទេ ។
- ជួយរកសមាជិក នៅក្នុងម៉ោងការងារនៅក្រុម A1 និង A2 ឱ្យសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ដែល មានលោក ភីរម្យ ជាប្រធាន ។
- ហៅប្រធានក្រុមមកប្រជុំ កុំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា:

- ក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យសហជីពមានភស្តុតាងបង្ហាញក្រុមហ៊ុន ពីការដែលសហជីពបានចោទប្រកាន់ទៅលើ រដ្ឋបាល ថុល ផល្លិន ព្រោះបើគ្មានភស្តុតាងទេ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចាត់វិធានការអ្វីលើរដ្ឋបាល ថុល ផល្លិន បានទេ ។
- ចំពោះការហៅប្រជុំនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ គឺជាការប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតដែល ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ភាគទានឱ្យសហជីពដល់ទៅបីសហជីព ព្រោះ ពួកគាត់មានឈ្មោះជាសមាជិក សហជីពដល់ទៅបី ហើយ ថុល ផល្លិន បានបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា បើចូលសហជីពទាំងបី គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទាំងបី ។ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ក៏លាយបំប្លែងសហជីពមួយ ចំនួន មិនមានតែសហជីពយុវជនខ្មែរទេ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់កាត់ភាគទានសហជីព ដល់ទៅបី សហជីពតទៅទៀត ។
- ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង បើរដ្ឋបាល ថុល ផល្លិន ប្រព្រឹត្តខុស ។
- ចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋបាល ថុល ផល្លិន និងឈ្មោះ ភីរម្យ ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងពីបញ្ហាហ្នឹងទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា ធ្លាប់ហៅ ភីរម្យ មកស្តីបន្ទោសដែរ ពីទង្វើខុសឆ្គងរបស់គាត់ ប៉ុន្តែ ភីរម្យ មិនស្តាប់ ។



Alce

ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងការរៀបចំការងារថែមម៉ោង គឺនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្ត ធ្វើការថែមចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីការព្រមព្រៀងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មុននឹងដល់ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការថែមម៉ោងនេះ មិនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តដោយពិតប្រាកដ ទេ ព្រោះ :

- ប្រធានក្រុមចុះហត្ថលេខានិងសកម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតនោះ មិនបានចុះហត្ថលេខា ដោយផ្ទាល់ខ្លួនទេដែលនេះបញ្ជាក់ថា មិនមានការស្ម័គ្រចិត្តពិតប្រាកដទេ ។ (មានភស្តុតាងបញ្ជាក់)
- ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។
- ក្រុមហ៊ុនចាក់សោរទ្វាររោងចក្រមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញ ពេលត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។
- មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងកាលពីលើកមុន ធ្វើការថែមម៉ោង នៅ ពេលក្រោយៗទៀត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះចង់ធ្វើការថែមម៉ោង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ទោះមិនចង់ធ្វើក៏ដោយ ដោយខ្លាចក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យ ថែមម៉ោងពេលក្រោយ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបវិញថា:

- ការចុះហត្ថលេខាមិនសំខាន់ទេ សំខាន់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។
- កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តថែមម៉ោង អាចនៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការថែមម៉ោង បើមិនស្ម័គ្រ ចិត្តទេ អាចចេញទៅផ្ទះបាន ក្រុមហ៊ុនមិនហាមឃាត់ទេ ទោះបីមានហត្ថលេខាចុះបញ្ជាក់ ពីការ ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងក៏ដោយ មិនសំខាន់ទេ ។
- ចំពោះរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប្រចាំសប្តាហ៍ និងប្រចាំខែ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិន ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការងារថែមម៉ោងទេ ។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់រង្វាន់តាមការពិនិត្យលើគុណភាពការងារ ល្អ បរិមាណការងារធ្វើការងារបានផលិតផលច្រើន ការគោរពវិន័យបានល្អ (មិនគេចម៉ោងធ្វើការ ទៅចូលបន្ទប់ទឹកញឹកញាប់ពេក) ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងចំពោះការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១០ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក រៀបចំកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់ នៅផ្នែកឃ្នាំង

- នៅក្នុងផ្នែកឃ្នាំង មានបរិយាកាសក្តៅ និងហប់ខ្យល់ ។ នៅក្នុងផ្នែកឃ្នាំងនេះ មានកម្មករនិយោជិត ធ្វើ ការចំនួន ២៥ នាក់ ។



Handwritten signature

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំដាក់កង្ហាររួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ នៅច្រកអូសក្រណាត់ ក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់កង្ហារទេ ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយរៀបចំ កាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់តាមមធ្យោបាយផ្សេង ឬក៏ដាក់កង្ហារជាដើម នៅច្រកអូស ក្រណាត់នោះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំដាក់កង្ហារបានទេ ពីព្រោះ នៅច្រកអូសក្រណាត់ ជា ច្រកចេញចូលអូសក្រណាត់ បើក្រុមហ៊ុនដាក់កង្ហារ គឺទើសផ្លូវមិនអាចអូសក្រណាត់បានទេ ។ ក្រុមហ៊ុន ទទួលស្គាល់ថា នៅផ្នែកឃ្នាំងនេះ មានបរិកាសក្តៅ និងហប់ខ្យល់ដែរ ហើយឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនមាន គម្រោងរៀបចំកង្ហារ ដាក់នៅលើដំបូល ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់នេះ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុម ហ៊ុនមិនអាចកំណត់ថ្លៃណារៀបចំកង្ហារនេះបានទេ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើបែបបទស្នើទៅក្រុមហ៊ុនចំនៅ តែវ៉ាន់ ដើម្បីសម្រេចជាមុនសិន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់កង្ហារនៅលើដំបូលនេះ ឱ្យបានឆាប់តាមលទ្ធភាព ដែលក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើបាន ។ ម្យ៉ាងទៀត ស្របពេលនេះដែរ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរិះរកវិធានការណ៍ កាត់បន្ថយ កំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់តាមលទ្ធភាពដែលអាចដោះស្រាយបាន ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតក្តៅ និងហប់ខ្យល់ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បន្ថែមកំលាំងសន្តិសុខផែន តាមច្រកចេញតាមអាគារ នីមួយៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ" ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អឺម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១- ហូល កាវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់កិច្ច ព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ករណីនេះដូចខាងក្រោម :

កម្មករនិយោជិតនាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងសន្តិសុខ ត្រួតពិនិត្យច្រកចេញតាមអាគារនីមួយៗ នៅ ក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការចេញ និងមិនប្រជ្រៀតគ្នា ហើយមិនជាន់ជើង គ្នា និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ដោយសារប្រជ្រៀត។ ក៏ប៉ុន្តែភាគីនិយោជក បានអះអាងថា មិនអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យ នៅតាមច្រកចេញនៃអាគារនីមួយៗបានទេ ព្រោះថា ប្រសិនបើធ្វើបែបនេះ ទី១- នឹងមានការបន្តកន្ទុយក្នុង បន្ទប់នៃអាគារដែលនៅក្នុងបន្ទប់នោះ មានសំភារៈ ម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍បំពេញការងារដែលអាចធ្វើឱ្យបាក់បែក និង/ឬមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ. ទី២- ចំនួនកម្មករនិយោជិតតាមអាគារនីមួយៗ មានចំនួនខុសគ្នា មានការលំបាក ក្នុងការចាត់ចែងកំលាំងសន្តិសុខ ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ...នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃច្បាប់ នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រឹកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។ សហគ្រាស... ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក" ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការ ងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្តីកស្តី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្តាល កូមារ៉ា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧- ប្តាលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វ៉េ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងប្តាល កូមារ៉ា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៩-កូប័ល អាប៉ារែល និងលេខ ០២/១០- ខេមបូឌា អ៊ីវធីត ម៉ែនីជ្វែមែន ស៊ីស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន បង្កើតវិធាននានា ដើម្បីធានាឱ្យចម្លាក់ ផលិតកម្ម និងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន កាលណាវិធានទាំងនោះត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិធានការដែលនិយោជកចាត់ឡើងនេះ ស្របតាមច្បាប់ និងមាន លក្ខណៈសមរម្យដែរ ឬទេ?

ក្រុមហ៊ុនបានចាត់វិធានការត្រួតពិនិត្យតាមរូបភាពនេះ ជាងបីឆ្នាំមកហើយ ដោយប្រើប្រាស់សន្តិសុខចំនួន ៥ នាក់ (ប្រាំជួរ) ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការងារ ។ ក្រោយពីមានការតវ៉ាពី



Handwritten signature

កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ក្រុមហ៊ុនបានបន្ថែមកំលាំងសន្តិសុខចំនួន ២ នាក់ (ពីរជួរ) ទៀត ដើម្បីសំរួល និងពន្លឿនការត្រួតពិនិត្យ ។ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ការឆ្លងកាត់របស់កម្មករនិយោជិតចេញពីកន្លែងត្រួតពិនិត្យ នេះ ជាមធ្យមប្រើពេលត្រួតពិនិត្យសរុបប្រមាណពី ១០ ទៅ ១២ នាទីប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនដែលមានបញ្ហាអ្វីកើត ឡើងទេ ។

កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យនៅប្រករមគ្គានេះ មានការលំបាកចង្អៀត នាំ ឱ្យប្រជ្រៀតគ្នា ប្រើពេលយូរពី ១០ ទៅ ៣០ នាទី មានការបាត់សំភារៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងមានករណី កម្មករនិយោជិតសន្លប់ទៀតផង ។ ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីករណី បាត់សំភារៈ និង/ឬករណីសន្លប់របស់កម្មករនិយោជិតដោយសារការប្រជ្រៀតគ្នាចេញតាមប្រករមគ្គានេះ ឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបន្ថែមកម្លាំងសន្តិសុខ ដើម្បីបន្លឿនការត្រួតពិនិត្យ គឺជាដំណោះ ស្រាយមួយសមស្រប ដើម្បីសំរួលដល់ការឆែក ត្រួតពិនិត្យ និងការចាកចេញ ធ្វើដំណើររបស់កម្មករនិយោជិតចេញ ពីកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួន ។ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចាត់ចែងវិធានការបន្ថែមកំលាំងត្រួត ពិនិត្យ ដើម្បីសំរួលដល់ដំណើរការត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតនៅប្រករមគ្គានេះ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងទ្រព្យ សម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុន ដាក់បន្ថែមកំលាំងសន្តិសុខឆែក តាមប្រករមគ្គានេះ ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកក្តៅ ឱ្យកម្មករនិយោជិត បានហូបគ្រប់គ្រាន់

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារ ក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងទឹកក្តៅ ពោលគឺ ភេសជ្ជៈអនាម័យដែល មានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ០៥៤ ស្តីពី ការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូម មើលហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖
ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា
"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យ បានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។"



Handwritten signature

ប្រការ ២ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា " ដើម្បីរក្សាឱ្យមានភាពអនាម័យ ភេសជ្ជៈអនាម័យ ត្រូវដាក់ក្នុង ធុង ដែលមានគំរូបបិទជិត និងមានចំពូលសម្រាប់បង្ហូរពីខាងក្រោម ។ "

យោងតាមប្រកាសខាងលើនេះ កាតព្វកិច្ចនិយោជក គឺត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈ និងធានាថា ភេសជ្ជៈនោះ មាន ភាពអនាម័យ មិនថាទឹកក្តៅ ឬទឹកត្រជាក់ទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនមានធុងទឹកក្តៅគ្រប់គ្រាន់ គឺមានចំនួនរហូតដល់ ១១គ្រឿង ។ ប៉ុន្តែ អ្វីដែល កម្មករនិយោជិតមានកង្វល់នោះ គឺបញ្ហាដែលកម្មករនិយោជិតអះអាងថា មានភាពពិបាកក្នុងការទៅយកទឹកក្តៅ ទាំងនោះមកប្រើប្រាស់ ។

កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរបានអះអាងថា មានការលំបាកក្នុងការចូលយកទឹកក្តៅពីបន្ទប់ពេទ្យ ដោយក្រុម គ្រូពេទ្យប្រចាំបន្ទប់តែងតែសំដែងអាកប្បកិរិយា មិនសប្បាយចិត្ត មានពេលខ្លះរអ៊ូរទាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិត ចូលទៅយកទឹកក្តៅមកប្រើប្រាស់ម្តងៗ ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅតាមផ្នែកខ្លះ កន្លែងដាក់ទឹកក្តៅ មានបិតស្លាក ហាមថា " ហាមចូលយកទឹកប្រើ " ឬ " ហាមចូលដាក់ទឹកក្តៅពីបុគ្គលិក " ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតខ្លាច មិនហ៊ានចូលយកឡើយ ។

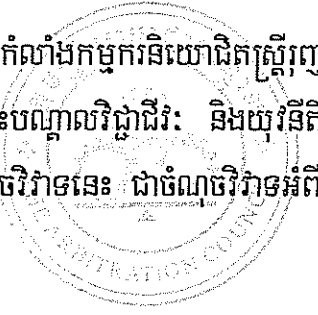
ក៏ប៉ុន្តែ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ ក្នុងការផ្តល់ ទឹកក្តៅដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើសេចក្តីប្រកាសអំពីគោលការណ៍ ប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅនេះជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ ក្នុងករណីមានការបិតស្លាកហាមដូចខាងលើ ក្រុមហ៊ុននឹង បញ្ជាឱ្យដកស្លាកហាមទាំងនោះចេញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់វិធានការរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការដកស្លាក ហាមប្រើទឹក ក្តៅខាងលើចេញ មានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រកាស អំពីគោលការណ៍ប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅនេះ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងហាមឃាត់ ឬដោះចោលរាល់ស្លាក ហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅទាំងអស់ដែលធ្លាប់មានកន្លងមក ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ដាក់បន្ថែមមនុស្សម្នាក់ ឱ្យបើកក្រណាត់ រុញពីផ្នែកតុកាត់ ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការប្រើកំលាំងកម្មករនិយោជិតស្ត្រីរុញ រទេះដាក់ក្រណាត់ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ សម្បទា លេខ ១២៤ ស្តីពីការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកម្លាំងពលកម្ម ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពី សិទ្ធិ ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូមមើលហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ១២៤ សកបយ ស្តីពីការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកម្លាំងពលកម្ម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា " និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវយកចិត្តទុក ដាក់វិរកមធ្យោបាយចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងកុំឱ្យការលើកដាក់ទម្ងន់មានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព កម្មករនិយោជិតពិសេសកុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់ស្តីងខ្លាំង" ។

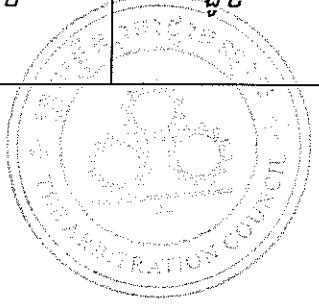
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារថា សុំបន្ថែមកម្មករនិយោជិតបុរសម្នាក់ ដើម្បីជួយ បើកក្រណាត់រុញពីតុកាត់ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ ព្រោះបច្ចុប្បន្ននេះ គឺមានសុទ្ធតែជាកម្មករនារីដែលមានកំលាំង ទន់ខ្សោយ ហើយត្រូវលើកដាក់អីវ៉ាន់ធ្ងន់ៗ បើពុំនោះទេ និយោជកត្រូវធានាការដាក់ក្រណាត់សមាមាត្រតាម ទម្ងន់ ពោលគឺ មិនត្រូវឱ្យលើសពី ៦០ គីឡូក្រាម សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនារីម្នាក់ ប្រើរទេះរុញកង់បួន ។

កម្មករនីវ្នែកតុកាត់ តាមការកំណត់របស់ប្រធានផ្នែកតុកាត់ មានភារកិច្ចអូស ឬរុញរទេះ ពីផ្នែកតុកាត់ ដែលនៅជាន់ក្រោម ទៅឱ្យផ្នែកអ៊ុតដែលនៅជាន់ទី២ តាមរយៈជណ្តើរយន្ត ហើយមានគ្នាមិនកំណត់ជាក់លាក់ ឡើយ គឺតាមការដាក់ស្តែង ជូនកាលរទេះមួយ គ្នាមួយនាក់ ជូនកាលគ្នាពីរនាក់ ហើយករណីក្រណាត់ច្រើនមាន គ្នាបីនាក់ ។

ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំបន្ថែមកម្មករបុរសម្នាក់សំរាប់ផ្នែកនេះឡើយ ដោយយល់ព្រម គោរពបទដ្ឋានទម្ងន់ដែលកំណត់ដោយប្រកាស លេខ ១២៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសដែលបានចែងថា " កម្មករនិយោជិតម្នាក់មិនអនុញ្ញាតអោយលើកដាក់ អូស ទាញ រុញ ឬរំកិលទម្ងន់ ដោយកំលាំងពលកម្មផ្ទាល់ ដែលមានទម្ងន់លើសពីទម្ងន់ដែលមានបង្ហាញក្នុងតារាង ខាងក្រោម:

សណ្ឋានទម្ងន់	បុរស		នារី	
	ចាប់ពី ១៥ ឆ្នាំ	ចាប់ពី ១៨ឆ្នាំ	ចាប់ពី ១៥ ឆ្នាំ	ចាប់ពី ១៨ ឆ្នាំ
លើកដាក់ទម្ងន់ផ្ទាល់	១២ គីឡូក្រាម	៥០ គីឡូក្រាម	០៦ គីឡូក្រាម	២៥ គីឡូក្រាម
រទេះរុញកង់១ ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន	៣២ គីឡូក្រាម	៨០ គីឡូក្រាម	៣៣	៤០ គីឡូក្រាម
រទេះរុញកង់៣ ឬ ៤ ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន	៤៨ គីឡូក្រាម	១២០ គីឡូក្រាម	២៤ គីឡូក្រាម	៦០ គីឡូក្រាម



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវគោរព និងអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ ទម្ងន់ ចំពោះប្រភេទកម្លាំងពលកម្ម កម្មករនិយោជិតបុរស និងនារី ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១២៤ សកបយ ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមកម្មករ និយោជិតបុរសម្នាក់ ដើម្បីជួយបើកក្រណាត់រុញពីតុកាត់ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវ គោរព និងអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ទម្ងន់ ចំពោះប្រភេទកម្លាំងពលកម្មកម្មករនិយោជិតបុរស និងនារី ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១២៤ សកបយ ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ជំលីន

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារ ក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

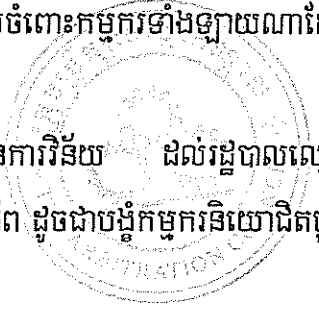
ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការចាត់វិធានការវិន័យ ដែលមានចែង ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (ទាក់ ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖
មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ...នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃច្បាប់ នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រឹកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។ សហគ្រាស... ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣/០៥-ហ្សឃីង ជ្រាហុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយថា " ...និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់វិន័យ ចំពោះកម្មករទាំងឡាយណា ដែលប្រព្រឹត្តខុស ដោយ អនុលោមតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់វិន័យចំពោះកម្មករទាំងឡាយណាដែល ប្រព្រឹត្តខុស ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការវិន័យ ដល់រដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ជំលីន ដោយមូលហេតុថា រដ្ឋបាលរូបនេះ ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការសហជីព ដូចជាបង្ខំកម្មករនិយោជិតចូល



Handwritten signature

សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត។ បក្សពួកនិយម ដោយធ្វើការបើកដៃឱ្យប្រធានសហជីពការងារកម្មករ កម្ពុជា ឈ្មោះ ភិរម្យ ដើរធ្វើការងារសហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារដោយសេរី ប៉ុន្តែ ចំពោះសហជីពផ្សេងវិញ គឺ កញ្ញា ថុល ជលិន មិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារសហជីពក្នុងម៉ោងការងារទេ។ ជួយរកសមាជិកនៅក្នុងម៉ោងការងារ ឱ្យសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាដែលមានលោក ភិរម្យ ជាប្រធាន។ ហៅប្រធានក្រុមមកប្រជុំ កុំឱ្យកម្មករ និយោជិតចូលសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

ចំណែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង បើរដ្ឋបាល ថុល ជលិន ប្រព្រឹត្តខុស ហើយបើសហជីពឃើញថា រដ្ឋបាល ថុល ជលិន ប្រព្រឹត្តខុស សូមផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យក្រុម ហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចាត់វិធានការអ្វីទេ ប្រសិនបើមិនមានភស្តុតាង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុននៅក្នុងចំណុចនេះ គឺបានយល់ព្រមចាត់វិធានការ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំពោះរដ្ឋបាល ថុល ជលិន ហើយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់នោះ គឺភាគីសហជីពមិនបានបង្ហាញ ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីកំហុសរបស់រដ្ឋបាល ថុល ជលិន តែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីសហជីព ក៏មិនបានដាក់ ភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ បញ្ជាក់ពីកំហុសដែលរដ្ឋបាល ថុល ជលិន បានប្រព្រឹត្ត ដូចដែលកម្មករនិយោជិតបាន ទោទប្រកាន់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះរដ្ឋបាល ថុល ជលិន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាងថា រដ្ឋបាល ថុល ជលិន បានប្រព្រឹត្តកំហុសខុសនឹង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារ ក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើ គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ សម្បទា ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម :
ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ ៤ ចែងថា " ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករ



Handwritten signature

និយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។

តាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៨/០៧-ចា ខ្ទីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៧/០៨-សុំរំពិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមគោលការណ៍ ការងារថែមម៉ោងផ្នែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តទេ ។ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ក្រុម ហ៊ុនមិនត្រូវអនុវត្តការចុះហត្ថលេខាជំនួសឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនចេញពីឆន្ទៈផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនត្រូវចាក់ សោរទ្វាររោងចក្រមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញ ពេលត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមិនត្រូវរើសអើងទាក់ទងនឹងការ រៀបចំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ចំណែកឯ ក្រុមហ៊ុនវិញអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពេល រៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ហើយការចុះហត្ថលេខា ឬមិនចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនសំខាន់ទេ សំខាន់ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង គឺអាចថែមម៉ោងបាន ក្រុមហ៊ុនមិនមាន ការបង្ខំ រើសអើង ឬកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ពិតជាមានការចុះហត្ថលេខាជំនួសឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយ កម្មករនិយោជិតនោះមិនបានចុះហត្ថលេខាដោយខ្លួនឯង ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមែន ។ ការចុះហត្ថលេខាជំនួស ឱ្យសាមីខ្លួនបែបនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការអនុវត្តបែបនេះជាបន្ទាន់ ។ និយោជក អាចចូរពីការចុះហត្ថលេខា មកជាការផ្តិតមេដៃវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនចេះចុះហត្ថលេខា ។

ចំណែកឯការអះអាងផ្សេងទៀតរបស់ភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភស្តុ តាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ទេ ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីនិយោជកក៏ទទួលយកគោលការណ៍ការងារថែម ម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានបង្ខិតបង្ខំ រើសអើង ពេលរៀបចំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬកាត់ប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវ ការអនុញ្ញាតឱ្យមានការចុះហត្ថលេខាជំនួសឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយ សាមីខ្លួនផ្ទាល់ ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ និយោជកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការ បង្ខិតបង្ខំ និងដាក់ពិន័យ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។



Handwritten signature

ចំណុចវិវាទទី១០ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់ នៅផ្នែកឃ្នាំង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា នៅផ្នែកឃ្នាំងនេះ មានបរិកាសក្តៅ និងហប់ខ្យល់ដែរ ហើយឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនមានគម្រោងរៀបចំកង្ហារដាក់នៅលើដំបូល ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់នេះ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកំណត់ថា ពេលណារៀបចំទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើបែបបទស្នើទៅក្រុមហ៊ុនធំនៅតែវ៉ាន់ ដើម្បីសម្រេចជាមុនសិន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវរៀបចំកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់ នៅពេលមានកំដៅក្តៅខ្លាំង និងហប់ខ្យល់ដែរ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច"។

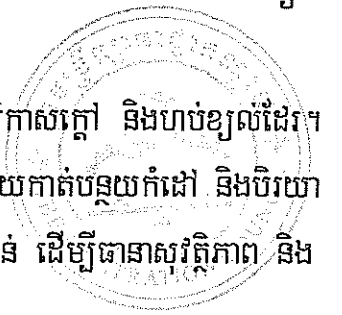
បន្ថែមលើបញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចេញប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាការណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ។ ប្រការ ១ នៃប្រកាសនេះចែងថា " និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាការណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន.."។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ដដែលនេះចែងថា "ក្នុងករណីដែលកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម"។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាការណ៍កំដៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អធិនីតិ អវិភិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូវែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ៦០/១០-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់នៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន ពោលគឺ មិនក្តៅពេក និងមិនហប់ខ្យល់។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា នៅផ្នែកឃ្នាំងនេះ មានបរិកាសក្តៅ និងហប់ខ្យល់ដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរកមធ្យោបាយកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់ កាលណានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកំដៅក្តៅខ្លាំង និងហប់ខ្យល់ ជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និង



Mea

សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ និងបរិយាកាសហប់ខ្យល់ នៅផ្នែកឃ្នាំង ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១. ចំណុចវិវាទអំពីសន្តិ

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បន្ថែមកំលាំងសន្តិសុខផែកតាមច្រក ចេញតាមអាគារនីមួយៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្រកាសអំពីគោលការណ៍ប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងហាមឃាត់ ឬដោះចោលរាល់ស្លាក ហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅទាំងអស់ដែលធ្លាប់មាន កន្លងមក ។

ចំណុចវិវាទទី៤:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមកម្មករនិយោជិតបុរសម្នាក់ ដើម្បី ជួយបើកក្រណាត់ រុញពីតុកាត់ទៅផ្នែកអ៊ុត នៅជាន់ទីពីរ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវគោរព និងអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ទម្ងន់ ចំពោះប្រភេទ កម្លាំងពលកម្មកម្មករនិយោជិតបុរស និងនារី ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១២៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ។

ចំណុចវិវាទទី៧: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះរដ្ឋបាល ថុល ជណ្តើរ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាងថា រដ្ឋបាលឈ្មោះ ថុល ជណ្តើរ បានប្រព្រឹត្តកំហុសខុស និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី៨:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ នូវការអនុញ្ញាតឱ្យមានការចុះហត្ថលេខាជំនួសឱ្យកម្មករ និយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយសាមីខ្លួនផ្ទាល់ ពេលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ។



Handwritten signature

- និយោជកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ និងដាក់ពិន័យ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី១០: បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ និងបិរយាកាសហប់ខ្យល់ នៅផ្នែកឃ្នាំង ជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន


ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

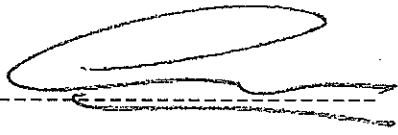
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ពេរ**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនធារា**

ហត្ថលេខា: ----- 