ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី
សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៩៣

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨១/០៥ — ស៊ុខព្រីម ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : កៅ ថាច

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : ទូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម ហ្គាមេន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ១០២ កែង២០៦ ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៤២៥ ២៧០ ០១២ ៩២២ ២៦៦ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៤២៥ ៣៦៨

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក ឡុង ហ៊ាង	តំណាងក្រុមហ៊ុន
២-លោក វង្ស មានម៉េង	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

១-ឈ្មោះ : សហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ១០២ កែង២០៦ ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៥៨ ១២៩ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ម៉ុម ធន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទនៃសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

២-លោក ថុល ណន មន្ត្រីទំនាក់ទំនងនៃសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៣-លោក ឡូយ លន់ ប្រធានសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៤-កញ្ញា ដួង ណារី អនុប្រធានសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៥-លោក ម៉ម វិច្ឆិកា លេខាធិការសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៦-លោក សាក់ ចំរើន តំណាងកម្មករ

៧-លោក ជាន សុខឡុង តំណាងកម្មករ

៨-លោក ថា ប៊ុនធឿន តំណាងកម្មករ

២-ឈ្មោះ : សហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ១០២ កែង២០៦ ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤២ ៦៥៧ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ណៃ សុខវាសនា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព

២-អ្នកស្រី ថោង ផល្លា ប្រធានសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៣-លោក អ៊ុក ថាវិរិទ្ធិ អនុប្រធានសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៤-លោក ហ៊ុន ញ៉ៀន លេខាធិការសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

២-ឈ្មោះ : សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុខព្រីម

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ១០២ កែង២០៦ ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៧៤ ៥០៦ ០៩២ ២៥១ ០០២ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ឃិន សុខន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២-លោក សេង ម៉េងហុង ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៣-លោក លី ឈុនដេត អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៤-លោក ពេញ រដ្ឋា លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៥-កញ្ញា អែល លុច ទីប្រឹក្សាសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៦-កញ្ញា និល សម្បត្តិ	ទីប្រឹក្សាសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម
៧-លោក ស៊ិន សុន	ជំនួយការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម
៨-កញ្ញា នី ស្រីណា	ជំនួយការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម
៩-លោក អែម សារ៉ន	ជំនួយការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម
១០-លោក យ៉េង ហេង	ជំនួយការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

១-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺនៅក្រៅរោងចក្រ ។ និយោជកអាចផ្តល់ជូនបានតែកម្មករ ដែលឈឺនោះត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ការសំរាកព្យាបាលត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ។

២-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ១ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៣ គឺ ១៨ថ្ងៃ បូក ១ ថ្ងៃ ស្មើ ១៩ ថ្ងៃ ហើយរក្សា១៩ថ្ងៃនេះបន្តនៅឆ្នាំទី៤ ទី៥ លុះដល់ឆ្នាំទី៦ បន្ថែមជូន១ថ្ងៃទៀតតរៀងទៅ ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺបន្ថែមជូន១ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៣ និងឆ្នាំទី៤ ទី៥ ចំនួន១៨ថ្ងៃវិញ ហើយតំឡើងជូន ១ ថ្ងៃទៀតនៅឆ្នាំទី ៦ ។

៣-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងមកកម្មករវិញនូវប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១០.១០០រៀល និងថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរពិនិត្យសុខភាព ព្រមទាំងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនៅពេលពិនិត្យសុខភាព ។ និយោជកមិនឯកភាពសងព្រោះកម្មករទាំងនោះត្រូវបានទៅពិនិត្យសុខភាពរួចរាល់ហើយ មុនពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលមកយកធ្វើការ ។

៤-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករឱ្យបានទៀងទាត់ ក្នុងចន្លោះថ្ងៃទី៥ ដល់ទី៧ នៃខែបន្ទាប់ ។ និយោជកមិនឯកភាពគឺបើកជូនបានក្នុងចន្លោះពីថ្ងៃទី៧ ដល់ថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ ។

៥-កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចុះតម្លៃឡូ នៅពេលកម្មករធ្វើការលឿន ដោយសារដឹងតម្លៃបុងជាមុន ត្រូវចេញតម្លៃបុងគ្រប់ស៊េរីឱ្យបានមុនយកខោអាវមកធ្វើ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការបញ្ចុះតម្លៃឡូនៅពេលកម្មករធ្វើការលឿនទេ គឺការកំណត់តម្លៃឡូជូនកម្មករ ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវធានាមិនឱ្យទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដែលច្បាប់បានកំណត់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០០៦/០៥ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ "A" វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៣ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៦ (វេលាម៉ោង០៨:០០ ដល់ម៉ោង១២:០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់)

បញ្ហានីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ មន្ត្រីនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន២២ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន១៧ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុច ។ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង និងរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ០០៦/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការផ្សះផ្សា និងបើកសវនាការជំនុំជំរះលើករណីមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុចដែលនៅសល់ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ នៅវេលាម៉ោង ០៨:០០ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃផ្សះផ្សា និងបើកសវនាការនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ត ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចណាមួយឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានបើកសវនាការលើចំណុចមិនសះជាខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសះជាទាំងអស់ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជូនលោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យមួយចំនួន

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជិកាថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០២

៤- លិខិតសុំច្បាប់ក្លែងក្លាយរបស់កម្មករ៣នាក់

៥- ពាក្យសុំចរចារួមរបស់តំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ុខព្រីម គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម

៦- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០២

៧- គំរូម៉ូតខោ អាវ និងការកំណត់តម្លៃឡូ របស់សំលៀកបំពាក់មួយចំនួន

៨- ប័ណ្ណដែលបញ្ជាក់ថា មុនចូលធ្វើការកម្មករទាំងអស់ត្រូវមានឯកសារអ្វីខ្លះ

៩- ប័ណ្ណចំណូលរបស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុខព្រីម

២- បញ្ជីរាយនាមឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម E ដែលបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- លិខិតលេខ ០០៦ សជវ/០៦ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ របស់ឯកឧត្តម **ញ៉ែប ប៊ុនជិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម ហ្គាមែន ។

២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម ហ្គាមែន លេខ ០០៦/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៧ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៦ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

ក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល ។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននេះបានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ១,០០០ នាក់ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិតសរុបមានប្រមាណ ១,១០០នាក់ ហើយភាគីនិយោជកក៏បានឯកភាពនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះដែរ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំណុចវិវាទទី ១:

- កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករដែលឈឺនៅក្រៅរោងចក្រ ចំពោះកម្មករណាដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ។

- និយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូន និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះតែកម្មករណាដែលឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់អំពីការសំរាកព្យាបាលត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋតែប៉ុណ្ណោះ ។ បើកម្មករណាឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬមន្ទីរពេទ្យឯកជនត្រឹមត្រូវហើយក៏ដោយ បើសំរាកនៅផ្ទះក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ ។

- ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មកររយៈពេលខ្លី គឺចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ចុះ និង រយៈពេលវែង ០៣ ខែ ចុះ ។

- នៅពេលកម្មករឈឺ ពួកគេបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅមន្ទីរពេទ្យ ហើយគ្រូពេទ្យបញ្ជាក់ថា មានជម្ងឺណាមួយជាក់លាក់តាមការជាក់ស្តែង ដូចជា គ្រុនឈាម ឬរោគថ្លើម ជាដើម ហើយតំរូវអោយកម្មករនោះឈប់សំរាក ពួកគេគ្រាន់តែទៅទិញថ្នាំ និងសំរាកព្យាបាលនៅផ្ទះ ។ កម្មករមិនអាចទៅសំរាកនៅមន្ទីរពេទ្យបាន ដោយសារពួកគេខ្វះខាតថវិកាសំរាប់បង់ថ្លៃបន្ទប់សំរាក និងថ្លៃសេវាពេទ្យផ្សេងៗ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានយល់ឃើញថា លិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យថា កម្មករឈឺនោះមិនត្រឹមត្រូវទេ ហើយគ្រូពេទ្យខ្លះធ្វើតាមតែការប្រាប់របស់កម្មករប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ២

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ុខព្រីម នេះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយបន្ថែមការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៣ ផ្តល់១៩ថ្ងៃ ហើយនៅឆ្នាំទី៤ និងទី៥ ផ្តល់អោយតែ១៨ថ្ងៃវិញ ហើយឆ្នាំទី៦ផ្តល់អោយ១៩ថ្ងៃ ។

- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអោយពួកគេចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៣ ទី៤ និងទី៥ ហើយត្រូវថែមមួយថ្ងៃទៀតនៅរៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង ដូចជានៅឆ្នាំទី៦ ត្រូវផ្តល់២០ថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៣

- មុនពេលជ្រើសរើសកម្មករចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាដំបូងក្រុមហ៊ុនធ្វើសម្ភាស ឬធ្វើតេស្តសិន រួចហើយផ្តល់ជូនកម្មករនោះនូវប័ណ្ណសំគាល់តូចមួយ ។ បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករយករូបថត ៣ x ៤ ចំនួន៥សន្លឹក (សំរាប់ធ្វើសៀវភៅការងារ) រូបថត ៤ x ៦ ចំនួន៣សន្លឹក (សំរាប់បិទប័ណ្ណសំគាល់) និងតំរូវអោយកម្មករផ្តល់ជូនអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត និង ប័ណ្ណគ្រួសារ ហើយសំបុត្របញ្ជាក់ពីការទៅពិនិត្យសុខភាព និងកាយសម្បទា ដែលចេញដោយមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនវិញ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសឱ្យបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនទេកន្លងមក ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា នេះមិនមែនជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អោយតែ៧៥%ទេ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពនោះ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនសងមកវិញនូវប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១០.១០០រៀល និងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ២៥%នៅថ្ងៃទៅពិនិត្យសុខភាពនោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ខែអោយបានទៀងទាត់ក្នុងចន្លោះថ្ងៃទី៥ ដល់ថ្ងៃទី៧ នៃខែបន្ទាប់ ពីព្រោះរោងចក្រមួយចំនួនទៀតគេបើកនៅចន្លោះថ្ងៃនោះនៃខែបន្ទាប់ ។

- កម្មករនិយោជិតត្រូវបង់ថ្លៃជួលផ្ទះ ថ្លៃទឹក និង ភ្លើង នៅដើមខែនីមួយៗ ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតបណ្តាលឱ្យកម្មករមួយចំនួនត្រូវខ្ចីប្រាក់គេ ដែលជាការលំបាកសម្រាប់កម្មករ និងត្រូវបង់ថ្លៃការប្រាក់ថែមទៀត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីក្រុមហ៊ុន បានឯកភាពគ្នាចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលតែក្នុងរយះពេលមួយថ្ងៃឱ្យចប់ ។ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយពេលពីរ ឬបីថ្ងៃសម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដែលឯកភាពគ្នាថាការបើកប្រាក់ខែ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះ ពីថ្ងៃទី ៥ ដល់ថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ ។ តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនៅថ្ងៃទី ៨ និង ទី ៩ នៃខែបន្ទាប់ ប៉ុន្តែមិនដែលយឺតជាងថ្ងៃទី១០ទេ ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ខែ ក្នុងចន្លោះថ្ងៃទី៥ ដល់ថ្ងៃទី៧ បាន ដោយសារក្រុមហ៊ុនបង្វិលលុយមិនទាន់ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើបែបបទមួយចំនួនទៅធនាគារ ប៉ុន្តែធនាគារជួនកាលមានការរអាក់រអួលផ្នែកបច្ចេកទេសផងដែរ ។

ចំណុចបញ្ហាទី ៥

- ក្នុងខែនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនតែងតែទទួលក្រណាត់យកទៅកាត់សំលៀកបំពាក់តាមម៉ូដ និង ស៊េរីខុសៗគ្នា ។ មុននឹងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរសំលៀកបំពាក់ម៉ូដ និងស៊េរីថ្មីម្តងៗ ក្រុមហ៊ុនតែងតែឱ្យជាងដេរចិនម្នាក់ ដេរស៊េរីនោះ ហើយតំណាងក្រុមហ៊ុនជនជាតិចិន ជាអ្នកដាក់កំណត់តំលៃឡ ។ ឧទាហរណ៍ បើអាវមួយត្រូវកំណត់តំលៃ៥ដុល្លារ គេយកតំលៃ៥ដុល្លារនេះមកបែងចែកតាមផ្នែក ដូចជា ដេរករអាវ ដៃអាវ តួអាវជាដើម ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអោយកម្មករនិយោជិតដេរសាកជាក្រុម ដើម្បីកំណត់តំលៃឡសម្រាប់ដេរសំលៀកបំពាក់ស៊េរីថ្មីទេ ។ តាមធម្មតា ពេលមានស៊េរីថ្មីនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតដេរតែ៤ថ្ងៃអស់ហើយ ។ ពេលខ្លះដេរតែ២ ឬ៣ថ្ងៃ អស់មួយស៊េរីក៏មាន ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីប្រធានក្រុមកាត់ដេរទាំងអស់ និងមានតំណាងសហជីពម្នាក់ពីសហជីពនីមួយៗចូលរួមផង មុននឹងកំណត់តំលៃបុង ។ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពឱ្យប្រធានក្រុមកាត់ដេរទាំងអស់ចូលរួម ប៉ុន្តែមិនយល់ព្រមឱ្យតំណាងសហជីពចូលរួមទេ ។

- ការដេរស៊េរីខ្លះ កម្មករម្នាក់ៗទទួលបាន៣ដុល្លារ ក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយស៊េរីខ្លះទៀតកម្មករម្នាក់ៗទទួលបាន ១ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ប្រធានក្រុមពិនិត្យលទ្ធផលនៃការដេរនេះប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនសរុបទឹកប្រាក់កម្មករម្នាក់ៗនៅដំណាច់ខែដើម្បីពិនិត្យមើលថាកម្មករណាខ្លះបានទទួលគ្រប់ចំនួនតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយកម្មករណាខ្លះមិនបានគ្រប់ចំនួនអប្បបរមា ។ បើកម្មករណាមិនអាចទទួលបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ ដុល្លារនោះក្រុមហ៊ុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់៤៥ដុល្លារជូន ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតថ្លៃបុងនេះមួយថ្ងៃម្តង ហើយបើកម្មករណាដេរបានតិចជាង ១,៧៣ ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្គ្រប់ឱ្យគ្រប់ ១,៧៣ ដុល្លារ សម្រាប់ថ្ងៃនីមួយៗ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច

ចំណុចវិវាទទី ១

យោងតាមប្រការទី៤ ចំណុច " ឆ " ការឈប់សំរាក់ដោយមានជម្ងឺនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មានដូចតទៅ :

- *"ពេលឈឺដាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រពេលកំពុងធ្វើការងារ គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ទៅមន្ទីរពេទ្យពិនិត្យភ្លាមដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ក៏ប៉ុន្តែត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យវិញផង (ពេទ្យរដ្ឋ)"* ។

-"ពេលមានជម្ងឺនៅផ្ទះ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុនដោយមានបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ (ពេទ្យរដ្ឋ)" តែបើគ្មានលិខិតសុំច្បាប់ និងគ្មានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យទេ គឺចាត់ទុកជាអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ។

-"បើវេជ្ជបណ្ឌិតចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យឈប់សំរាក ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមវេជ្ជបញ្ជាដោយគ្មានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ព្រមទាំងចេញសោហ៊ុយទិញថ្នាំឱ្យទៀត ។ ករណីនេះអនុវត្តចំពោះតែការឈប់សំរាករយៈពេលខ្លី និងថ្នាំព្យាបាលមានតម្លៃតិចតួច ការឈប់សំរាករយៈពេលវែង និងថ្លៃថ្នាំព្យាបាលមានតំលៃខ្ពស់ ត្រូវមានការពិភាក្សាបន្ថែមជាមួយនិងក្រុមហ៊ុនថែមទៀត ។ "

-" ដោយឡែកកម្មការិនីដែលចាញ់កូនពុំអាចធ្វើការកើត ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាអ្នកមានជំងឺដែរ និងត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយឈប់សំរាក់ព្យាបាលតាមការជាក់ស្តែង ដោយមានការឧបត្ថម្ភសោហ៊ុយ ទិញថ្នាំព្យាបាល និងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ" ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៃកថាខ័ណ្ឌទី៣ខាងលើនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនមានការបកស្រាយដោយឡែកពីគ្នា ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយថា បើវេជ្ជបណ្ឌិតចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យកម្មករឈប់សំរាក ហើយក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមវេជ្ជបញ្ជាដោយគ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះ មានន័យថា ឱ្យតែមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យអោយសំរាក ទោះសំរាកព្យាបាលនៅកន្លែងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុននៅតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករដែរ (ករណីរយៈពេលខ្លី គឺចំនួន ០៧ថ្ងៃចុះ) ពីព្រោះថា កម្មករពិតជាឈឺ ដោយខ្លួនបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅមន្ទីរពេទ្យ ហើយគ្រូពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឧទាហរណ៏ គ្រុនឈាម ឬរោគថ្លើមប្រភេទនេះ ប្រភេទនោះ ហើយតំរូវឱ្យកម្មករសំរាកនៅមន្ទីរពេទ្យ ។ ប៉ុន្តែកម្មករខ្វះថវិកាសំរាប់បង់ថ្លៃបន្ទប់សំរាក និងថ្លៃសេវាពេទ្យផ្សេងៗ ហើយក៏សំរេចចិត្តទៅទិញថ្នាំ និងសំរាកនៅផ្ទះ ។

ចំណែកភាគីនិយោជកវិញបានបកស្រាយថា បើវេជ្ជបណ្ឌិតចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យកម្មករឈប់សំរាក ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមវេជ្ជបញ្ជាដោយគ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។ មានន័យថា បើកម្មករណាឈឺមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យឱ្យសំរាក ហើយសំរាកនៅមន្ទីរពេទ្យមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវនូវចំនួនថ្ងៃសំរាក ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែបើសំរាកនៅផ្ទះ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្ថែមទៀតថា ជាទូទៅលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យថា កម្មករឈឺមានរយៈពេល០៧ថ្ងៃ ប៉ុន្តែបើកម្មករឈឺមកសុំក្រុមហ៊ុនឈប់សំរាកមានតែ ០១ថ្ងៃ ។ ដូចនេះ ធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទំនុកចិត្តទៅលើមន្ទីរពេទ្យ ដែលបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អំពីរយៈពេលសំរាប់កម្មករឈឺដែលមានរយៈពេល០៧ថ្ងៃជាទូទៅខាងលើនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនមានបំណងចង់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករដែរ ប្រសិនបើភាគីក្រុមហ៊ុនមានជំនឿទុកចិត្តលើមន្ទីរពេទ្យនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ក្នុងច្បាប់ការងារមិនមានមាត្រាណាមួយដែល និយាយអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតណាឈឺ មានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យឱ្យសំរាក ហើយកម្មករទៅសំរាកព្យាបាលនៅផ្ទះឡើយ ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា

នៅក្នុង ប្រការ៤ ចំណុច "ឆ" នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែងអំពីការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករឈប់សំរាកព្យាបាលជំងឺ ជាពិសេសនៅក្នុងកឋាខ័ណ្ឌទី ៣ ដែលចែងថា " បើវេជ្ជបណ្ឌិតចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យឈប់សំរាក ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមវេជ្ជបញ្ជាដោយគ្មានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ព្រមទាំងចេញសោហ៊ុយទិញថ្នាំឱ្យទៀត "។ ករណីនេះអនុវត្តចំពោះតែការឈប់សំរាករយៈពេលខ្លី និងថ្នាំព្យាបាលមានតម្លៃតិចតួច ឯការឈប់សំរាករយៈពេលវែង និងថ្លៃថ្នាំព្យាបាលមានតំលៃខ្ពស់ត្រូវមានការពិភាក្សាបន្ថែមជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនថែមទៀត ។ ទាក់ទងទៅនឹងការបកស្រាយរបស់និយោជកទៅលើប្រការ៤ ចំណុច "ឆ" កឋាខណ្ឌទី ៣ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយនេះមិនមានលក្ខណៈសមស្របនឹងភាសា ដែលមានចែងក្នុងប្រការ៤ កឋាខ័ណ្ឌទី៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ព្រោះថា ការព្យាបាលមិនចាំបាច់តែសំរាកក្នុងមន្ទីពេទ្យនោះទេ គេអាចសំរាកព្យាបាលនៅផ្ទះរបស់គេ ឬកន្លែសមស្របណាមួយ ។ តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់មន្ទីរពេទ្យ ក៏ដូចជាទំនៀមទំលាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អ្នកជម្ងឺដែលមានស្ថានភាពជម្ងឺស្រាល តែងតែទៅឱ្យគ្រូពេទ្យពិនិត្យ ហើយត្រឡប់មកសំរាកព្យាបាលនៅផ្ទះ លើកលែងតែជម្ងឺធ្ងន់ធ្ងរ ។ ឧទាហរណ៏ បើកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺគ្រុនពោះវៀន តែមួយខ្ទែង ឬគ្រុនផ្តាសសាយធម្មតា គ្រូពេទ្យផ្តល់តែថ្នាំលេបហើយត្រឡប់មកសំរាកនៅឯផ្ទះវិញ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលស្គាល់មន្ទីរពេទ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តាមការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅប្រទេសកម្ពុជា ទាំងមន្ត្រីបុគ្គលិករដ្ឋ ទាំងមន្ត្រីបុគ្គលិកអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងទាំងមន្ត្រីក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនធំតែងតែទទួលស្គាល់លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យណា មួយដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដែលបញ្ជាក់ថា មានជម្ងឺពិតប្រាកដមែន មិនថាមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬឯកជនទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ៤ ចំណុច "ឆ" កឋាខណ្ឌទី១ និងទី៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ពុំមានលក្ខណៈផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ការងារទេ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ៤ ចំណុច "ឆ" កឋាខណ្ឌទី២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មានលក្ខណៈផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ការងារពីព្រោះថា មាត្រា៧១ វាក្យខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តំរូវត្រឹមតែគ្រូពេទ្យផ្លូវការត្រឹមត្រូវតែប៉ុណ្ណោះ ។ ការដាក់កំរិតលើកម្មករអោយត្រឹមតែទទួលវេជ្ជបញ្ជាពីពេទ្យរដ្ឋ ពុំស្របច្បាប់ទេ ព្រោះច្បាប់ការងារនេះផ្តល់សិទ្ធិអោយពួកគេទូលំទូលាយជាងនេះ ។

មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មានលក្ខណៈជាគោលនយោបាយសាធារណៈ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកផ្តល់ផលប្រយោជន៏ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងច្បាប់កំណត់បាន តែមិនអនុញ្ញាតអោយផ្តល់ផលប្រយោជន៏តិចជាងច្បាប់កំណត់ទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ប្រការទី៤ ចំណុច "ឆ" កឋាខ័ណ្ឌទី៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៏ខ្ពស់ជាងច្បាប់ ដូច្នេះ ដរាបណាកម្មករនិយោជិតដែលបានទៅពិនិត្យសុខភាព និង មានវេជ្ជបញ្ជាពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ដោយផ្តល់សោហ៊ុយព្យាបាល និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈឺនោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ២

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី២នេះ កើតឡើងដោយសារភាគីទាំងពីរមានការបកស្រាយខុសគ្នាអំពីមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ថាតើចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំកើនឡើងប៉ុន្មានថ្ងៃសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានជាង៣ឆ្នាំ ឬ៦ឆ្នាំ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

មាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានចែងថា " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់គ្នា .....*" ។ កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា១៦៦ ចែងថា " *ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាកដែលបានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ធ្វើការ "ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ...*" ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារហើយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយបន្ថែមការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៣ គឺផ្ដល់១៩ថ្ងៃ ហើយនៅឆ្នាំទី៤ និងទី៥ ផ្ដល់អោយ១៨ថ្ងៃ និង ឆ្នាំទី៦ ផ្ដល់អោយ១៩ ឆ្នាំវិញ ។ ចំណែកឯកភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ មិនឯកភាពលើការការបកស្រាយរបស់ក្រុមហ៊ុនលើមាត្រា១៦៦នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងការអនុវត្តខាងលើរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា តាមមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ តំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអោយពួកគេចំនួន១៩ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៣ ទី៤ និងទី៥ ហើយចាប់ពីឆ្នាំទី៦ឡើងទៅសុំអោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់២០ថ្ងៃ ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បញ្ជាក់ពីការយល់ឃើញរបស់ភាគីទាំងពីរ :

ចំនួនឆ្នាំធ្វើការ	ការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត	ការអះអាងរបស់និយោជក
ឆ្នាំទី១	១៨ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី២	១៨ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៣	១៩ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៤	១៩ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៥	១៩ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៦	២០ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៧	២០ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៨	២០ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៩	២១ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ពាក្យពេចន៍នៃមាត្រា ១៦៦ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទី ៤ ដែលថា " *ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " ពុំមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ នាំអោយមានការយល់ឃើញខុសគ្នា ដែលជាហេតុនាំអោយមានការបកស្រាយខុសៗគ្នា ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើបកស្រាយនូវមាត្រា១៦៦ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍សមធម៌ និងគោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដូចខាងក្រោម :

១- <u>គោលការណ៍ច្បាប់</u>

តាមគោលការណ៍ច្បាប់ នៅពេលដែលពាក្យពេចន៍នៃបទបញ្ញត្តិណាមួយរបស់ច្បាប់មានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់នោះ គេត្រូវធ្វើការបកស្រាយបញ្ញត្តិច្បាប់នោះ ដោយផ្អែកទៅលើគោលបំណងនៃច្បាប់ និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងបញ្ញត្តិដែលពុំច្បាស់លាស់ និងបញ្ញត្តិដទៃទៀតនៃច្បាប់នោះ ។ នៅក្នុងន័យនៃមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ថា ការបន្ថែមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺ ពឹងផ្អែកទៅលើការកើនឡើងនៃអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាសណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា គួរបកស្រាយពាក្យ" **អតីតភាព** " នៃការងារដែលមានលក្ខណៈស្របគ្នាទៅនឹងគំនិត ដែលប្រើនៅក្នុងមាត្រាដទៃទៀត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

គំនិតនៃអតីតភាពក្នុងការងារនៅក្នុងមាត្រាដទៃទៀតនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចជា មាត្រា៧៣ មាត្រា៧៥ មាត្រា៨៩ និងមាត្រា៩៥ គឺជាគំនិតដែលមានគោលបំណងថា ការបំរើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលផ្តល់ទៅឱ្យសហគ្រាសមួយមានថិរវេលាកាន់តែយូរ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានសិទ្ធិនិងបុព្វសិទ្ធិ កាន់តែច្រើនទៅតាមនោះដែរ ។ មាត្រា៧៣ និងមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់អំពីការកើនឡើងនៃរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងសំរាប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយយោងទៅលើរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ឬរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជកនោះ ។

យោងតាមមាត្រា៧៥ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការជាប់ក្នុង សហគ្រាសបានពី៦ខែទៅ២ឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបានការជូនដំណឹងមុនជាអប្បបរមាចំនួន១៥ថ្ងៃ និងធ្វើការបានពី ៥ឆ្នាំទៅដល់១០ឆ្នាំ នោះរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងកើនឡើងដល់ទៅ២ខែ ។ ដូច្នេះ បើពិនិត្យលើការកើនឡើង នោះឃើញថា សិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ត្រូវកើនឡើងទៅតាមដំណាក់កាលនៃពេលវេលា ដែលកំណត់ទុក ។

បើទោះជាកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់នៅឆ្នាំណាមួយក៏ដោយ ចន្លោះនៃឆ្នាំទី៥និងឆ្នាំទី១០ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងរយៈពេលយ៉ាងតិច២ខែ ។ មានន័យថា សិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងដំណាក់កាល និង ចន្លោះពេលនីមួយៗនោះ មិនអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយវិញទេ ។

ដូចគ្នានេះដែរ មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារកំណត់អំពីការកើនឡើងនៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពីការងារ ដោយយោងទៅតាមថិរវេលានៃការបំរើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញការងារបានពី៦ខែទៅ១ឆ្នាំ ត្រូវទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹង៧ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ។ ចំនួនប្រាក់បំណាច់នោះ ត្រូវកើនឡើងដល់១៥ថ្ងៃ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារបានលើសពី១ឆ្នាំ ។ សិទ្ធិនៃការទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ កើនឡើងជានិរន្ត និងជាសិទ្ធិ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ជាស្វ័យប្រវត្តិ យោងតាមថិរវេលាបំរើការងារឱ្យនិយោជក ហើយសិទ្ធិនេះពុំអាចកាត់បន្ថយមកវិញបានទេ ។

មាត្រា៩៥នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា សហគ្រាសត្រូវពិចារណាលើអតីតភាព នៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺថាកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារតិចត្រូវបានបញ្ឈប់មុន ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា អតីតភាពការងារ គឺជារយៈពេលនៃការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិ ឬបុព្វសិទ្ធិ បន្ថែមទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើថិរវេលាបំរើការងារជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យនិយោជក ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយូរអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាង ដូចជាផលប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរការងារ ការតម្លើងឋានៈ ការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងអាទិភាពក្នុងការទទួលបានការងារធ្វើឡើងវិញជាដើម ។ សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីអតីតភាពការងារនេះ ពុំអាស្រ័យលើផលិតភាព ឬការកើនឡើងនៃប្រាក់ចំណូលរបស់និយោជក ដូចជាករណីប្រាក់បុព្វលាភ ឬប្រាក់ង្វាន់នោះទេ ប៉ុន្តែ **វាជាសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមច្បាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ** ដោយផ្អែកទៅលើថិរវេលាដែលខ្លួនបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ។ សិទ្ធិនេះមិនអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ ឬកែប្រែតាមស្ថានភាព ឬដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ឬដោយការព្រមព្រៀងណាមួយ ឬដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌណាផ្សេងទៀតនោះទេ លើកលែងតែការកែប្រែនោះ ផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងផលប្រយោជន៍ដែលច្បាប់បានកំណត់ ។ អតីតភាពនោះនឹងឈប់បន្តតែនៅពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះប៉ុណ្ណោះ ។

២- <u>គោលការណ៍សមធម៌</u>

តាមការសិក្សាផ្អែកសេដ្ឋកិច្ចក៏បញ្ជាក់ផងដែរថា ការយល់ដឹងពីការងារជំនាញ និងភាពថ្មីករបស់កម្មករនិយោជិត កើនឡើងស្របទៅតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ។ ថិរវេលាការងាររបស់កម្មកនិយោជិតកាន់តែយូរ កម្មករនិយោជិតនោះ កាន់តែអាចធ្វើការងារកាន់តែល្អឡើង និងកាន់តែលឿនឡើង ហើយនិយោជកក៏ទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនពីកម្មករនិយោជិតនោះ ដោយសារផលិតផលកាន់តែកើនឡើង និងប្រសិទ្ធភាពការងារកាន់តែល្អឡើង ។ ហេតុនេះ វាជាការសមហេតុផលណាស់ ដែលនិយោជកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និងការលើកទឹកចិត្តមួយចំនួនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារ

នៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនកាន់តែយូរនោះ ហើយផលប្រយោជន៍ ដែលផ្តល់ឱ្យពួកគេ ក៏គួរតែត្រូវបានបន្ថែម ជាដរាប នៅពេលដែលការយល់ដឹង ជំនាញ និងភាពថ្នឹក ក្នុងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះកាន់តែកើនឡើង ។ ដូច្នេះ តាមគោលការណ៍សមធម៌ កម្មករនិយោជិតគួរតែមានសិទ្ធិទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាកកើនឡើង ហើយការកើនឡើងនោះ ពុំគួរអាចធ្លាក់ចុះវិញទេ ដរាបណាអតីតភាពការងាររបស់ពួកគេនៅតែកើនឡើងនោះ ។

៣- <u>គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ</u>

បន្ថែមពីលើនេះទៀត *គោលបំណងនៃច្បាប់ការងារនេះ គឺធ្វើឡើង ដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតផង និងនិយោជកផង* ។ហេតុនេះហើយ ខ្លឹមសារនៃមាត្រា១៦៦ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទី៤ ដែលថា" *ត្រូវ បន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " នេះ គឺមានបំណងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករខិតខំធ្វើការ ហើយមានទឹកចិត្តចង់បន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់ខ្លួនបានយូរ ពីព្រោះនៅពេលកម្មករធ្វើការឱ្យនិយោជកកាន់តែយូរនោះ ពួកគេនឹងមានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមកាន់តែច្រើន គឺបានឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំច្រើនថ្ងៃជាងកម្មករ ដែលមានអតីត ភាពតិចឆ្នាំជាង ។ បើគេរត់ចោលនិយោជក ហើយទៅរកនិយោជកថ្មី នោះពួកគេនឹងបាត់បង់ផលប្រយោជន៍នេះ ។ រីឯនិយោជកបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នាពីកម្មករដែលធ្វើការយូរ **គឺទីមួយ** បទពិសោធការងារ និងធ្វើការបានលឿន **ទីពីរ** សេចក្តីស្មោះត្រង់ និងការចង់បន្តការងារបានយូរថែមទៀត និង**ទីបី** ការយល់គ្នា រវាង និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ។

ដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍សមធម៌ និងគោលបំណងនៃច្បាប់ការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សំរាក១៩ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៤ ទី៥ និងទី៦ ហើយនៅពេលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំបន្ថែមទៀត ពួកគេនឹងមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន២០ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ទី៨ និងទី៩ នឹងត្រូវធ្វើដូច្នេះជាបន្តបន្ទាប់ទៀតនៅរៀងរាល់បីឆ្នាំម្តង ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ:

ចំនួនឆ្នាំធ្វើការ	ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ៤	ពេលវេលាដែលត្រូវឈប់សំរាក
ឆ្នាំទី១	១៨ថ្ងៃ	បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន១២ខែ ឬនៅឆ្នាំទី២
ឆ្នាំទី២	១៨ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៣
ឆ្នាំទី៣	១៩ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៤
ឆ្នាំទី៤	១៩ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៥

ឆ្នាំទី៥	១៩ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៦
ឆ្នាំទី៦	២០ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៧
ឆ្នាំទី៧	២០ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៨
ឆ្នាំទី៨	២០ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី៩
ឆ្នាំទី៩	២១ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី១០
ឆ្នាំទី១០	២១ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី១១
ឆ្នាំទី១១	២១ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី១២
ឆ្នាំទី១២	២២ថ្ងៃ	នៅឆ្នាំទី១៣

ហេតុផលក្នុងការសំរេចចំណុចបញ្ហាទី២នេះ និងការបកស្រាយខាងលើត្រូវបានពឹងផ្អែកទៅតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបានដកស្រង់ចេញពី សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ៥១/០៤-សាំហាន់ សំណុំរឿងលេខ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន និង សំណុំរឿងលេខ៦៨/០៥-ហ្គោលីដា ។

ចំណុចវិវាទទី៣

ទាក់ទងនឹងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ជាច្រើនរឿងមកហើយ ដូចជាសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ:០២/០៣-ជូស៊ីង សំរេចនៅថ្ងៃទី ២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣ សេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ:២១/០៣-ឡូយ៉ាល់ កាំបូឌា សំរេចនៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣ សេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ:១៩/០៤-ក្បាលកោះ ២ សំរេចនៅថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ សេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ:៥៣/០៤-គង់ ហុង សំរេចនៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤ សេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ: ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត សំរេចនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ និងសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ: ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល សំរេចនៅថ្ងៃទី ២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ជាដើម ។

មាត្រា ២៤៧ (ត) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា និយោជកត្រូវតែចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយក្នុងមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងផងដែរថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់: (ក) ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។ (ត) ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញ សោហ៊ុយខ្លួនឯង: ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច (ក) នៃមាត្រានេះ ។

ទោះបីជាមិនទាន់មានប្រកាសថ្មី ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅឡើយយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់មូលដ្ឋានច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី អត្ថន័យក្នុងមាត្រា២៤៧ (គ) បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា នៅពេលដែលប្រកាសថ្មីត្រូវបានធ្វើឡើង វានឹងតម្រូវឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងលេខ:៦០/០៤-យូណាយធីតអាត) និងប្រកាសរួមលេខ ០៩ សគអ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីការពិនិត្យសុខភាពសំរាប់ជនជាតិខ្មែរ និងជនបរទេសដែលមកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺតំរូវឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃសំរាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពឹងផ្អែកទៅលើប្រកាសរួមលេខ ០៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩២ ដែលជាច្បាប់មួយត្រូវបានជំនួសដោយច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ បានចែងយ៉ាងច្បាស់ថា សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានទស្សនៈផ្ទុយគ្នាចំពោះប្រកាសលេខ ០៩ នេះថាតើប្រកាសនេះនៅមានអានុភាពគតិយុត្តិអនុវត្ត ឬក៏គ្មាន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រឿង យូណាយធីតអាត-៦០/០៤ និងមតិជំទាស់ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ) ។ ការខ្វែងគំនិតគ្នានេះមិនសំខាន់ទេ ពីព្រោះ នៅក្នុងរឿងក្តីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានតែមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ទេ ដែលមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មុននឹងទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ ។

បន្ថែមពីលើនេះ មាត្រា៣៧៧ នៃច្បាប់ការងារចែងថា អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា ២៤៧ ឬ ល្មើសនឹងប្រកាសស្តីពីការណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃ (១២០) ថ្ងៃ ទៅ បីរយហុកសិប (៣៦០) ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយឆ្នាំ ដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬទោសណាមួយក៏បានក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។ មាត្រានេះ បង្ហាញថា និយោជកមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត និងបញ្ជាក់ថា បើសិនជានិយោជកមិនបានធ្វើតាមមាត្រា ២៤៧ នេះទេ និយោជកនឹងទទួលរងនូវការពិន័យជាប្រាក់ និងផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ស៊ុខព្រីម នេះ សុទ្ធតែទៅពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង និងចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនសំរាប់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ។ ដូច្នេះ រោងចក្រនេះមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះជូនកម្មករនិយោជិតវិញ តាមមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ការងារ១៩៩៧ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមុនចូលធ្វើការ ឬធ្វើការហើយទៅទើបទៅពិនិត្យសុខភាពក៏ដោយ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេត យូញៀន

លេខ១០៦/០៤-ស៊ូត វ៉ៃ លេខ១០៧/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច លេខ០៥/០៥-ជី អេច ជី លេខ១១/០៥-សោធនី បេ លេខ១៦/០៥-ញូ ភាញ់ លេខ៤១/០៥-វ៉ាយអូលែត អ៊ីបភែរីល និងលេខ៥៩/០៥-តាក ហ្វាត) ។

ចំពោះការអះអាងរបស់និយោជកថា ការពិនិត្យសុខភាពនេះជាលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសមុនចូលបំរើការងារក៏ដោយ (យោងតាមប្រការទី១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង) ក៏ការចំណាយចំពោះថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះជាបន្ទុករបស់និយោជកដែរ ។

យោងតាមមាត្រា ២៥ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ អនក្រ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា អាជ្ញាយុកាលនៃកិច្ចសន្យាមានរយៈពេល៥ឆ្នាំ ។ និយោជកត្រូវសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលបានបំរើការងារក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ដោយគិតមកដល់ថ្ងៃដែលបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសំរេចថា និយោជកត្រូវតែសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ចំនួន ១០.១០០ រៀល ទៅឱ្យកម្មករម្នាក់ៗ ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាព និងចំណាយថវិកាដោយខ្លួនឯង ។ ដោយក្រុមហ៊ុននេះចាប់ផ្តើមដំណើរការលើសពីរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ គិតមកដល់ថ្ងៃដែលមានវិវាទនេះ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការបានមិនលើសរយៈពេល៥ឆ្នាំ គិតមកដល់ថ្ងៃដែលបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង (សូមមើលមាត្រា ២៥ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ អនក្រ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា) ។

ចំណុចវិវាទទី៤

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានរៀបចំពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែពីថ្ងៃទី៧ ដល់ថ្ងៃទី១០ ហើយមិនឱ្យលើសពីថ្ងៃទី១០ទេ តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃទី ៥ ដល់ថ្ងៃទី ៧ នៃខែបន្ទាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណាបញ្ហាស្រដៀងគ្នានេះដែរនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ (សូមមើលសំណុំរឿង០៣/០៥ - នាគហោះ) ហើយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតចង់បើកប្រាក់នៅថ្ងៃទី១០ រៀងរាល់ខែនីមួយៗ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ច្បាប់ការងារ ១៩៩៧ មាត្រា១១៦ តំរូវថា " ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយខែ " ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ មិនបានចែងអំពីកាលបរិច្ឆេទណាមួយច្បាស់លាស់ ដែលតំរូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ។ ហេតុដូច្នេះ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះផ្អែកលើការសំរេចនៃការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ។ លើសពីនេះទៅទៀត មាត្រា ២ នៃច្បាប់ការងារផ្តល់សិទ្ធិនិង អំណាចដល់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រងនិង ដឹកនាំនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ ដរាបណាការកំណត់នេះស្របទៅតាមច្បាប់ ដែលកំណត់ថា យ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយខែ ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុន បានអះអាងឯកភាពគ្នាថា ពួកគេបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នាដោយផ្ទាល់មាត់ថា ការបើកប្រាក់ខែចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី ៥ ហើយមិនអោយហួសពីថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ឡើយ ប៉ុន្តែមិនបានលើកឡើងចំពោះការយឺតជាងថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវជូនដំណឹងប៉ុន្មានថ្ងៃមុននោះទេ ។ ចំពោះការជូនដំណឹងនេះ ភាគីកម្មករបានលើកឡើង និងស្នើសុំថា បើការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែនីមួយៗមានការយឺត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងអំពីការយឺតនេះផងដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរជាប់កាតព្វកិច្ចគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះពីថ្ងៃទី ៥ ដល់ថ្ងៃទី ១០ ដោយមិនអោយហួសពីថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញទៀតថា នៅខែខ្លះនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី ៨ ឬទី ៩ នៃខែបន្ទាប់ ដែលមិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជិកអនុវត្តតាមស្មារតីនៃព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ គឺបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអោយហួសពីថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចអោយភាគីទាំងពីរទទួលយកកិច្ចព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ដែលភាគីទាំងពីរបានបញ្ជាក់ថា ពិតជាមានមែននោះ សំរាប់អនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះបន្តទៅមុខទៀតរហូតដល់មានការព្រមព្រៀងគ្នាជាថ្មីផ្សេងពីនេះ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៥

ភាគីកម្មករទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចុះតំលៃឡូនៅពេលកម្មករធ្វើការលឿនដោយសារដឹងតំលៃបុងជាមុន ត្រូវចេញតំលៃបុងគ្រប់ស៊េរីឱ្យបានមុនយកខោអាវមកធ្វើ ។

តើនិយោជកត្រូវចេញតំលៃបុងគ្រប់ស៊េរីមុននឹងយកខោអាវទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរឬទេ?

មាត្រា១១២នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ចែងថា *" និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់:*

ក- អំពីលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។"

យោងតាមមាត្រា១១២ខាងលើ និយោជកត្រូវដឹងនូវតំលៃឡូ និងប្រាប់កម្មកររបស់ខ្លួនជាមុន។នឹងដាក់ឱ្យពួកគេដេរ ។ នៅក្នុងអង្គហេតុក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា និយោជកតែងតែទទួលនូវម៉ូដសំលៀកបំពាក់ស៊េរីថ្មី។ជាបន្តបន្ទាប់ និងជាញឹកញាប់ ហើយដើម្បីកំណត់តំលៃឡូនៃស៊េរីថ្មីនិមួយ។ និយោជកតែងតែឱ្យជាងដេរជាជនជាតិចិនម្នាក់ ដេរម៉ូដ និងស៊េរីថ្មី។ទាំងនោះ ហើយដាក់កំណត់តំលៃឡូសំរាប់តួអាវទាំងមូល រួចហើយយកទៅបែងចែកឱ្យកម្មករនូវតំលៃតាមផ្នែកដេរខុស។គ្នា ។ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា មាត្រានេះមានន័យថា នៅពេលលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នោះនិយោជកត្រូវតែបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ជាមុន អំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថ្មីដែលពួកគេនឹងទទួលបាន *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៦២/០៤របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីស៊ីន)* ។

ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា និយោជកត្រូវតែបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ មុននឹងផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលថ្មីទៅឱ្យពួកគេ ។

តើនៅពេលកំណត់តំលៃឡូជាមុន និងបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរហើយ និយោជកអាចបញ្ចុះតំលៃឡូនោះវិញបានឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា នៅពេលផ្នែកណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតដេរលឿន និយោជកតែងតែបញ្ចុះតំលៃឡូរបស់ពួកគេ ដើម្បីយកទៅបំពេញឱ្យផ្នែកមួយទៀតដែលដេរយឺតជាង ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ខ្លួនមិនដែលបញ្ចុះតំលៃឡូទេ ប៉ុន្តែបានផ្លាស់ប្តូរមនុស្សពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ។

ភាគីទាំងពីរអះអាងថា ក្រុមហ៊ុននេះតែងតែទទួលនូវម៉ូដសំលៀកបំពាក់ស៊េរីថ្មី។ជាញឹកញាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតដេរនូវស៊េរីថ្មីនិមួយ។នោះ តែក្នុងចន្លោះពេលពី២ទៅ៤ថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយសាររយៈពេលដ៏ខ្លីនេះ វានឹងធ្វើឱ្យនិយោជកជួបការលំបាកក្នុងការកំណត់តំលៃឡូជាមុន ។ មានន័យថា និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរតំលៃឡូ នៅពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងតែដេរបញ្ចប់ស៊េរីនិមួយ។ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានរកឃើញថាមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ការងារ ដែលពាក់ពន្ធ័នឹងការហាមនិយោជកមិនឱ្យផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននោះទេ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ០៣/០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន នាគហោះ ក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថាពុំមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ការងារចែងអំពីការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលនេះទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលនេះបាន ដរាបណាការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលនេះ មិនស្ថិតក្រោមកំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលច្បាប់បានកំណត់ *(សូមមើលសំណុំរឿង លេខ០៣/០៥ នាគហោះ និងសំណុំរឿងលេខ៤១/០៥ វ៉ាយអូឡែត អឺភែរឹល)* ។

ប៉ុន្តែ ដោយសារក្រុមហ៊ុននេះ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនតាមតំលៃឡូនោះ *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិនិត្យមើលថា តើក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់ដែរឬទេ?*

មាត្រា១០៨នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងចក្រ ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។*"

យោងតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីកំណត់រកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករប៉ិនប្រសប់មធ្យម និយោជកគួរតែរៀបចំឱ្យមានការដេរសាកល្បងមួយជាមុនសិន ដោយជ្រើសរើសយកកម្មករយ៉ាងតិច៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករដេរលឿនម្នាក់ កម្មករដេរមធ្យមម្នាក់ និងកម្មករដេរយឺតម្នាក់ ។ ប្រធានក្រុមនៃផ្នែកដេរនិមួយៗ គួរត្រូវបានអនុញ្ញាតិឱ្យជ្រើសរើសយកកម្មករ៣នាក់ ដូចបានពន្យល់ខាងដើម ដើម្បីបានចូលរួមក្នុងការដេរសាកល្បង ។ បន្ទាប់ពីដេរបានផលិតផលក្នុងរយៈពេលកំណត់ជាក់លាក់រួចមក ផលិតផលសរុបរបស់កម្មករទាំង៣នាក់នេះ គួរត្រូវបានយកមកគិតបញ្ចូលគ្នា រួចហើយចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលដេរនោះ ដើម្បីរកមធ្យមភាគមកគិតជាប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ។ ចំនួនម៉ោងដែលដេរត្រូវគិតតាមម៉ោងកំណត់ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ដោយសារការដេរស៊េរីថ្មីនិមួយៗ កម្មករនិយោជិតតែងតែចំណាយពេលពី ២ទៅ៤ថ្ងៃអស់កិច្ចការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈពេលសមរម្យមួយសំរាប់ឱ្យកម្មករដេរសាកល្បងគឺយ៉ាងតិច៨ម៉ោង និងយ៉ាងច្រើន១៦ម៉ោង ។ ប៉ុន្តែ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលបានមកពីការគិតបែបនេះ មិនត្រូវតិចជាងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំថ្ងៃដែរ ។ ការធ្វើបែបនេះ និយោជកមិនត្រូវឱ្យប៉ះពាល់ផលប្រយោជន៍ណាមួយរបស់កម្មករដេរលឿន ឬដេរយឺតតាមផ្លូវច្បាប់ទេ គឺអ្នកដេរលឿន នៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ហើយអ្នកដេរយឺតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បង្គ្រប់បន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការដែលនិយោជកឱ្យជាងដេរជាជនជាតិចិនម្នាក់ដេរម៉ូដ និងស៊េរីថ្មី ហើយដាក់កំណត់តំលៃឡូ ដោយមិនដែលបានឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដេរសាកល្បងជាមុននោះ មិនស្របតាមអត្ថន័យ និងខ្លឹមសារ នៃមាត្រា ១០៨ ទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនសរុបទឹកប្រាក់កម្មករម្នាក់ៗនៅដំណាច់ខែ ដើម្បីពិនិត្យមើលថា កម្មករណាខ្លះបានទទួលមិនគ្រប់ចំនួនតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីបន្ថែមឱ្យគ្រប់៤៥ដុល្លារនោះ ដោយមិនគិតដល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំលៃឡូនៃស៊េរីនិមួយៗនោះ គឺ មិនស្របតាមមាត្រា១០៨ និងមាត្រា១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៩៩/០៤-អេ អាយ អេ លេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន លេខ២៦/០៤-ខេមបូឌា ស្តតវ៉ែរ លេខ១០៩/០៤-ហ្វាច្យូន លេខ០៨/០៥-វីនណើនីតធីង លេខ០៣/០៥-នាគហោះ លេខ៩៩/០៥-តាក ហ្វាត និងលេខ៥២/០៥-ខេមបូឌា ហ្វូយហ្វូ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងសម្រេចថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតំលៃឡូ គឺជាការផ្ទុយនឹងមាត្រា២ នៃច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែមាត្រា ១០៨ បានឱ្យនិយោជករៀបចំការដេរសាក

ល្បង ដើម្បីកំនត់តំលៃឡជាមុន ។ ដូច្នេះ និយោជកត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានការដេរសាកល្បង មុនដាក់តំលៃឡ ដើម្បីធានាការដាក់តំលៃឡនេះ មិនស្ថិតនៅក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលច្បាប់កំនត់។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច ដូចតទៅនេះ:

បង្គាប់

១- បង្គាប់អោយនិយោជកទទួលស្គាល់លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យនៃមន្ទីរពេទ្យណាមួយ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងអនុវត្តតាមប្រការទី៤នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

២- បង្គាប់អោយនិយោជក សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១០,១០០ រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានពិនិត្យសុខភាពហើយបានចេញប្រាក់ដោយខ្លួនឯង និងចំពោះតែកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនលើសពី៥ឆ្នាំគិតពីថ្ងៃ ដែលបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការសងប្រាក់នេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

៣- បង្គាប់អោយនិយោជកផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករម្នាក់ៗក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ " ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ គឺឆ្នាំទី៣ ទី៤ និង ទី៥ ស្មើនឹង ១៩ថ្ងៃ សំរាប់ឈប់សម្រាកនៅឆ្នាំទី៤ ទី៥ និងទី៦ និងថែមមួយថ្ងៃទៀត ដែលត្រូវឈប់ស្មើនឹង ២០ថ្ងៃ សម្រាប់ការងារឆ្នាំទី៦ ទី៧ និងទី៨ ដែលត្រូវឈប់សម្រាកនៅឆ្នាំទី៧ ទី៨ និងទី៩ ហើយនិយោជកត្រូវថែមមួយ ថ្ងៃទៀតជាបន្តបន្ទាប់ទៀត នៅរៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង ។

៤- បង្គាប់អោយភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត អនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅចន្លោះថ្ងៃទី៥ ដល់ថ្ងៃទី ១០ នៃខែបន្ទាប់ ។

៥- ក- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលថាមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចុះតម្លៃឡនៅពេលកម្មករធ្វើការលឿន ដោយសារដឹងតម្លៃបុងជាមុន ។

ខ- បង្គាប់អោយនិយោជករៀបចំឱ្យមានការដេរ សាកល្បងក្នុងរយៈពេលសមរម្យមួយស្របតាមមាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ការងារ ហើយជូនដំណឹង អំពីតំលៃឡដល់កម្មករនិយោជិតជាមុន មុននឹងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចភ្លាមទេ ។

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឡួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------