ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **គល់ វិឡូនា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ខេមបូឌា ម៉ូឡែន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៥ សង្កាត់ឫស្សីកែវ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ :០១២ ៥៧០ ៩៧៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក តាំង ម៉េង ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ស៊ឹង ស៊ីធន់ រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព សហជីពការពារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ជី ឌី អឹម**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិមិត្តភាព សង្កាត់ឫស្សីកែវ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៥៨ ០០៦ ទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ឯក សុខជា អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ង៉ែត វណ្ណី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា

៣- លោក ថា យ៉ន ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ជី ឌី អឹម

៤- លោក សៅ ឌីណា អនុប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ជី ឌី អឹម

៥- លោក ម៉ៅ សុភី ទីប្រឹក្សាសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ជី ឌី អឹម

៦- លោក យន់ យាត អគ្គលេខាសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ជី ឌី អឹម

៧- លោក សន កុសល កម្មករ

៨- លោក ឈុំ ដារ៉ា កម្មករ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃជំងឺចិត្ត ដល់កម្មកររងគ្រោះឱ្យបានសមរម្យ ព្រោះក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គាវ៉ូដា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ហៅកំលាំងអន្តរាគមន៍មកវាយកម្មករស្លូតត្រង់ និងគ្មានកំហុស កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ថ្លៃព្យាបាលក្រុមហ៊ុននឹងទទួលខុសត្រូវ តែចំពោះថ្លៃជំងឺចិត្តក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

២- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គាវ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ព្រោះតាំងពីថ្ងៃកើតហេតុ កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ មក កម្មករនិយោជិតមានការភ័យខ្លាច។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន ទុកពេលឱ្យក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គាវ៉ូដា ដោះស្រាយជាមួយកម្មករនិយោជិតរងគ្រោះជាមុនសិន។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុន.នៅពេលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ សុំគុណានឹងបីដង។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៩០ ថ្ងៃជាមុន ជូនកម្មការិនីដែលបានឈប់សម្រាកសម្រាលកូន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យមួយខែជាមុន ហើយនៅពេលត្រលប់មកវិញក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូនពីរខែបន្តទៀត។

៥- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ២០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករដែលសម្រាលកូនរួចហើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៨៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ២:០០នាទី ដល់ម៉ោង ៤ :៣០ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះចំនួន ០៧ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ត ជាលទ្ធផលភាគីទាំងពីរបានសះជានឹងគ្នាលើចំណុចមិនសះជាទី៤ និងធ្វើការបញ្ចូលចំណុចមិនសះជាទី១ និងចំណុចមិនសះជាទី២ ជាមួយគ្នា។ ក្នុងចំណុចមិនសះជាទី១ និងចំណុចមិនសះជាទី២នេះ សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម

ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជំងឺចិត្តដល់កម្មកររងគ្រោះឱ្យបានសមរម្យ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដក ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើតែចំណុចមិនសះជាទី០១ និងចំណុចមិនសះជាទី០២ ចំណុចមិនសះជាទី០៣ និងចំណុចមិនសះជាទី០៥ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក តាំង ម៉េង និង លោក ស៊ីង ស៊ីធន់ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតសំណើរសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ ១១៥ ក.ក.ប.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦។

៤- ប័ណ្ណប៉ាតង់របស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម លេខ LTU 021584. 2008 ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម លេខ ០១៤០ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨។

៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម លេខ ១៣៣១ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតលេខ ៥១១ កប/អក/វក ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨។

៣- ឯកសារថតចម្លងពីកាសែតកោះសន្តិភាព លេខ ៦៣៨១ ថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលមានចំណងជើងថា សន្តិសុខ ២ នាក់ វាយកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ជី ឌី អឹម របួស ៧ នាក់ ដោយចាប់ដាក់ខ្នោះ និងវាយយកលុយ។

៤- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម របស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

៥- កំណត់ហេតុរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីព្រឹត្តិការណ៍អំពើហឹង្សានៅរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨។

៦- លិខិតជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្ម របស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ

២០០៨។

៧- តារាងរាយនាមបុគ្គលិកកម្មករដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម លេខ ៨៤១ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ-ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ៥១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ៧០០នាក់។
- ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម មានសហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាចំនួនពីរ គឺ សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ។
- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាមានសមាជិកចំនួនជាង៤០០នាក់ តែមិនទាន់បានសុំភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២: សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជំងឺចិត្ត ដល់កម្មកររងគ្រោះឱ្យបានសមរម្យ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន</u>

- នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ នៅបរិវេណខាងក្នុង និងខាងក្រៅរោងចក្រ ជី ឌី អឹម មានហេតុការណ៍វាយប្រតប់គ្នារវាងកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ជី ឌី អឹម និងសន្តិសុខប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដែល

មកពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខហ្គារ៉ូដា។ ហេតុការណ៍នេះកើតឡើងចំនួន៣ដង ក្នុងចន្លោះពេលពីម៉ោង ៦ល្ងាច និងម៉ោង៨:៣០យប់ ។

- កម្មករនិយោជិតចំនួន៧នាក់បានរងគ្រោះដោយសារហេតុការណ៍ខាងលើ ដោយក្នុងនោះមានកម្មករឈ្មោះ សន កុសល និង ឈុំ ដារ៉ា ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ។ ចំណែកកម្មករ៥នាក់ទៀត អវត្តមានក្នុងសវនាការ ហើយក្នុងចំណោមកម្មករទាំង៥នាក់នោះ មានម្នាក់បានទទួលសំណងអំពីការវាយប្រតប់នោះពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា ដោយមានការសម្របសម្រួលពីក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ។
- ចំពោះលោក សន កុសល បានអះអាងក្នុងសវនាការថា លោកបានចេញពីធ្វើការនៅវេលាម៉ោង ៤ រសៀល ហើយបានត្រឡប់ទៅផ្ទះ។ បន្ទាប់មក លោកបានត្រឡប់មកអង្គុយលេងនៅបរិវេណខាងក្រៅមុខរោងចក្រវិញ ដើម្បីរង់ចាំមិត្តភក្តិដែលកំពុងធ្វើការថែមម៉ោង។ បន្ទាប់មកទៀតខ្លួនបានទិញភេសជ្ជៈ និងបានសុំឱ្យសន្តិសុខជួយយកឱ្យមិត្តភក្តិ ដែលកំពុងធ្វើការថែមម៉ោងនៅក្នុងរោងចក្រ ប៉ុន្តែសន្តិសុខបានប្រកែកចំពោះការស្នើសុំរបស់ខ្លួន តែបានទទួលការស្នើសុំដល់កម្មការិនីផ្សេងទៀត ។ លោក កុសល មិនបានលើកមូលហេតុមកបញ្ជាក់ថា ដែលសន្តិសុខមិនទទួលសំណើរបស់ខ្លួននោះទេ ។ បន្ទាប់ពីនោះ ខ្លួនបានត្រឡប់មកអង្គុយរង់ចាំមិត្តភក្តិនៅកន្លែងអង្គុយពីមុនដដែលវិញ ដើម្បីចាំមិត្តភក្តិចេញពីធ្វើការ និងទៅផ្ទះវិញទាំងអស់គ្នា។ ក្រោយមកប្រហែលជា ម៉ោង ៦:៣០ ល្ងាច សន្តិសុខមួយក្រុម (កុសលមិនបានបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខប៉ុន្មាននាក់ទេ) បានមកវាយខ្លួននៅកន្លែងដែលខ្លួនអង្គុយរង់ចាំមិត្តភក្តិ រហូតដល់សន្លប់ និងត្រូវបានដឹកទៅកាន់ស្នាក់ការក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខហ្គារ៉ូដា រហូតដល់ ម៉ោង ១២ យប់ ទើបដឹងខ្លួន និងត្រឡប់មកកាន់ផ្ទះរបស់ខ្លួនវិញ ។ លោកកុសល មិនអាចបញ្ជាក់អំពីហេតុផលដែលខ្លួនលោកត្រូវបានគេដឹកទៅទីស្នាក់ការក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខនោះទេ។
- ចំពោះលោក ឈុំ ដារ៉ា បានអះអាងក្នុងសវនាការថា ខ្លួនបានចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង៤រសៀល ហើយត្រឡប់មកកាន់រោងចក្រវិញ ដើម្បីរង់ចាំបងប្អូនចេញពីធ្វើការ ។ ពេលកំពុងរង់ចាំ សន្តិសុខប្រចាំរោងចក្របានវៃខ្លួន ដោយមិនដឹងមូលហេតុអ្វី។ ហេតុការណ៍កើតឡើង ក្រោយពីការវាយលោក កុសល ខាងលើ។
- បន្ទាប់ពីការវាយប្រតប់ លើកទី១ ចំពោះលោក កុសល និង លើកទី២ ចំពោះលោក ដារ៉ា តំណាងសហព័ន្ធការងារកម្មករកម្ពុជាបានបញ្ជាក់ទៀតថា ក្រុមសន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រជី ឌី អឹម បានហៅកម្លាំងរបស់ខ្លួនពីខាងក្រៅមក ហើយបានបិទទ្វាររោងចក្រ និងវៃកម្មករ នៅពេលដែលកម្មករចេញពីធ្វើការថែមម៉ោងពេលយប់ និងកំពុងដើរចេញពីកន្លែងធ្វើការមកកាន់មាត់ច្រកទ្វារចេញ ប្រហែលជាម៉ោង ៨:៣០ នាទីយប់។ ក្នុងហេតុការណ៍នោះ មានបុគ្គលិកការិយាល័យ រួមទាំងប្រធានរោងចក្រ ក៏បានឃើញដែរ ។ តំណាងភាគីនិយោជកមិនបានឆ្លើយតបចំពោះការលើកឡើងនេះទេ ។

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងជំងឺចិត្តចំពោះអ្នករងគ្រោះដោយហេតុការណ៍ដែលបានកើតឡើង ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានចេញថ្លៃព្យាបាលជូនកម្មកររួចហើយ តាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏ជាអ្នករងគ្រោះពីហេតុការណ៍ដែលកើតឡើងដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃបុណ្យសុំគុណនឹង៣ដង

- ការអនុវត្តន៍បច្ចុប្បន្ននេះ ពេលកម្មករធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងមួយរយភាគរយ បានន័យថា ស្មើនឹងពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយបើធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ មួយស្មើនឹង១០០%នៃប្រាក់ឈ្នួល ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួនថា បើកម្មករធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង៣០០% បានន័យថា គុណនឹង៣ ហើយបើធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹង៣០០%នៃប្រាក់ឈ្នួល បានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ជាសរុប កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៤០០% ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារតាមអត្រាខាងលើនេះ ដើម្បីសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តកម្មករទាំងឡាយណាដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាក។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករតាមការទាមទារនោះទេ គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មការិនីដែលសំរាលកូនរួចហើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មការិនីដែលសំរាលកូនហើយបានស្នើសុំតាមរយៈសហជីពទៅក្រុមហ៊ុនឱ្យផ្តល់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ សម្រាប់រយៈពេល១ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសំរាលកូនហើយ ព្រោះពួកគាត់មិនមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទិញទឹកដោះគោឱ្យកូន។ តាមបញ្ជីរាយនាមបុគ្គលិក កម្មករដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះ មានចំនួន៧នាក់ កំពុងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ១នាក់ និង ៤នាក់បានសំរាលកូនហើយ តាមលិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករតាមការស្នើសុំទេ ហើយកន្លងមកក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងផ្តល់ជូនកម្មករចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិក ជាសោហ៊ុយថែទាំក្មេងជំនួសសេវា និងការសាងសង់ទារកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ បានធ្វើឡើងរវាងនាយកក្រុមហ៊ុន និងតំណាងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ស្តីពីសោហ៊ុយថែទាំក្មេងចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ខណៈ

ដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាន ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនមានចែង អំពីការផ្តល់ថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

<u>ចំណុចវិវាទទី១ និង ចំណុចវិវាទទី២: សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជំងឺចិត្តដល់កម្មកររងគ្រោះឱ្យបានសមរម្យ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបញ្ចូលចំណុចមិនសះជាទី១ និង ចំណុចមិនសះជាទី២ ចូលគ្នា ដោយហេតុថា ចំណុចវិវាទទាំង២នេះទាក់ទងគ្នា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូច ខាងក្រោម:

១- <u>ការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជំងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងគ្រោះ</u>

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ ដែលរងគ្រោះថ្នាក់។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូចតទៅ:

១-ក- <u>តើគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតមានឡើងចំពោះកម្មករ សន កុសល និង កម្មករ ឈុំ ដារ៉ា ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ឬ ទេ? តើភាគីគួរតែទទួលបាននូវសំណងជំងឺចិត្តដែរ ឬ ទេ?</u>

មាត្រា២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយគឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬ នាយកសហគ្រាស ឬ ធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានពេញលក្ខិ ឥតពេញលក្ខិ កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ..។*

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតំរូវឱ្យទៅ ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។"

ប្រសិនបើយើងពិនិត្យមើលខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៨ គ្រោះថ្នាក់ការងារអាចកើតមានឡើង បីករណី គឺ (១) <u>គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយសារការបំពេញការងារ ឬ នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ</u> ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ (២) គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតំរូវឱ្យទៅ, និង (៣) ជំងឺបណ្តាល

មកពិវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៥/០៧-វីវ៉ាទីណូ ឌិហ្សាញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងលើ កម្មករ សន កុសល និង កម្មករ ឈុំ ដារ៉ា មិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារទេ ដោយហេតុថា គ្រោះថ្នាក់នេះកើតឡើង មិននៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬ ពេលដែលគាត់ធ្វើដំណើរចេញពីធ្វើការដោយត្រង់ទៅផ្ទះ គឺនៅពេលដែលកម្មករ-និយោជិតទាំងពីរបានឈប់សម្រាកពីការងារ ហើយមកអង្គុយលេងនៅមុខរោងចក្រ។ មានន័យថាគ្រោះថ្នាក់របស់ កម្មករ សន កុសល និង ឈុំ ដារ៉ា មិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដែលកើតឡើងក្នុងពេលធ្វើការ ស្របតាមមាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារជំងឺចិត្តរបស់ កម្មករ សន កុសល និង ឈុំ ដារ៉ា មិនមែនជាវិវាទការងារស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារនោះទេ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយចំណុចបញ្ហាទាមទាររបស់កម្មករទាំងពីរនាក់ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងជម្ងឺចិត្ត។

១-ខ- តើគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតមានឡើងចំពោះកម្មករ និយោជិត៤នាក់ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដែរ ឬទេ? តើកម្មករនិយោជិតទាំងបួនរូបនេះគួរតែទទួលបាននូវសំណងជំងឺចិត្តដែរ ឬ ទេ?

នៅក្នុងសវនាការភាគីបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ បាន ទទួលនូវសំណងជំងឺចិត្តរួចហើយពីក្រុមហ៊ុន សន្តិសុខ បញ្ញាវ៉ូដា ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាតែ កម្មករនិយោជិតចំនួន៤នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តារកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ មាន ការវាយតប់គ្នានៅក្នុងរោងចក្រ រវាងសន្តិសុខ និងភាគីកម្មករនិយោជិត។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកមិន ឃើញពីមូលហេតុ ឬ រឿងរ៉ាវលំអិតទាក់ទងនឹងការវាយគ្នានេះទេ។ ភាគីនៃវិវាទ ក៏មិនបានបញ្ជាក់អំពីអង្គហេតុ ច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងរឿងហេតុវាយតប់នោះដែរ គ្រាន់តែបង្ហាញថា ហេតុការណ៍នេះកើតឡើងនៅវេលាម៉ោង ប្រហែលជា៨:៣០យប់ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងចេញពីរោងចក្រ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទមិនបាន ផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រដល់អំណះអំណាងរបស់ខ្លួនទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលនូវអំណះអំណាង នោះមកពិចារណាបានទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ីន ហេតុផលសម្រេច ចំណុចវិវាទ*

ទី១ លេខ ៩៩/០៦-សៅធី បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើ ដោយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនៃវិវាទមិនបានផ្តល់នូវអង្គហេតុគ្រប់គ្រាន់ទាក់ទងនឹងមូលហេតុនៃការវាយគ្នា តើការវាយនោះកើតឡើងយ៉ាងដូចម្តេច? ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីវិនិច្ឆ័យថា តើរឿងហេតុដែលកើតឡើងនេះ ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារនោះទេ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងជម្ងឺចិត្ត។

២-ការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខហ្គារ៉ូដាចេញពីក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់ លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា *" កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។* កិច្ចសន្យាអាចនឹងកែប្រែ ឬរំលត់បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ *កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ចរិត និងតាមបំណងរបស់គូភាគី ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចកែប្រែផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលព្រមព្រៀងនោះបាន។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបង្គាប់ឱ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាផ្តាច់កិច្ចសន្យាឡើយ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតនោះ បង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣២/០៤-អ៊ី ស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខហ្គារ៉ូដា ដោយសំអាងថាបុគ្គលិកសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុននេះបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ និងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការភ័យខ្លាច។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា បានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចសន្យារយៈពេលមួយឆ្នាំជាមួយក្រុមហ៊ុននេះ តែក្រុមហ៊ុនអាចស្នើដកភ្នាក់ងារសន្តិសុខណាម្នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា មិនគោរពតាមកិច្ចសន្យាបាន ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើសន្តិសុខរូបណា ដែលបានបង្កអសន្តិសុខ និងការភ័យខ្លាចដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វើល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ*

៧៤/០៧-គួបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧- ហ្វូរឡេន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង៨) ។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ បើយោងតាមការបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិត និងការឯកភាពរបស់ភាគីនិយោជក លើហេតុការណ៍ ដែលបានកើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ បញ្ហាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតពិតជាបញ្ហាមួយគួរឱ្យចាត់វិធានការកែលំអឡើងវិញមែន ហើយនៅក្នុងសវនាការភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានទទួលស្គាល់បញ្ហានេះដែរ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏មានជំហរចង់ផ្លាស់ប្តូរសន្តិសុខ ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម រៀបចំ និងចាត់វិធានការឱ្យសមស្របឡើងវិញ ដើម្បីរៀបចំ និងផ្តល់សន្តិសុខ សុវត្ថិភាពល្អដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំពេញការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខហ្គាវ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម រៀបចំ និងចាត់វិធានការឱ្យសមស្រប ដើម្បីផ្តល់សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពឱ្យបានល្អដល់កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅរោងចក្រ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃបុណ្យសុំគុណនឹង៣ដង</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង៣០០% ដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ១៣៩ និង មាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ក្នុងករណី មានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើ ធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅ ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែម តាមអត្រាតម្លើង១០០% (មួយរយភាគរយ)។"*

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួល នៃការងារដែលខ្លួនបាន ធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់ មួយដែលនៅលើបន្ទុក និយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ *ចែងថា " កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងចំនួនមួយដងនៃអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។ "*

យោងតាមមាត្រា ១៣៩ ថ្មី និង មាត្រា១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ ៤ប្រកាស នៃប្រកាសលេខ ១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាសរុប ចំនួន២០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតានៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃឈប់ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ និងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០ភាគរយហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងរឿងនេះ លើសពីច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទពាក់ពន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន រាល់វិវាទពាក់ពន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើសហជីពកម្មករដែលជាភាគីនៃវិវាទទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតហើយ ឬ នៅ ។ យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ មានសមាជិកប្រហែលជា៤០០ នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករចំនួនប្រហែលជា៦០០ នាក់ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានទទួលភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ* ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។"*

ប្រសិនបើសហជីពមួយមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៥៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៨/០៧- ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ*

១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និង លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)

ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ៥ កថាខណ្ឌទី២នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ.ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ចែងថា" *នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិក នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នា ដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់ ។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធានដែលមានចែងក្នុងប្រការ៦ ខាងលើ ត្រូវតែយកមកអនុវត្ត ។"*

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះមានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នានាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផងដែរ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះភាគីនឹងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀតក្នុងកំឡុងពេលមួយឆ្នាំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿង ១៩/០៨ និង ២០/០៨-ឃ្វីនធ៍ បេធីរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចំណុចវិវាទទី២" *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា សហជីពទាំងបីដែលមានសមាជិកសរុបរួម លើសពី៥០% មានសិទ្ធិរួមគ្នានាំយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។"* ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ ខុសពីករណីមុនដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់ចេញសេចក្តីបង្គាប់។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពពីរ ប៉ុន្តែ សហជីពទាំងពីរមិនបានរួមគ្នាជាសហបណ្តឹងក្នុងរឿងវិវាទនេះ គឺមានតែសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារនេះ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ ដល់កម្មការិនី ដែលសំរាលកូនរួចហើយ</u>

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃទឹកដោះគោ ដោយលើកហេតុផលថា ពួកគាត់មិនមានលទ្ធភាពទិញទឹកដោះគោឱ្យកូន ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន២០ដុល្លា ក្នុង១ខែ ដល់កម្មការិនី ដែលសំរាលកូនរួចហើយ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន ៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេល ម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។ "*

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា *" នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ដប់ប្រាំបីខែ ផុតពីបានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។"

យោងតាមមាត្រា ១៨៤ និង ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលបំបៅដោះកូនមានសិទ្ធិឈប់សំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់បន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន ដែលក្រុមហ៊ុនរៀបចំ ឬទទួលបានសោហ៊ុយចំណាយប្រើសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាន ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នាផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់កូន បានបំបៅដោះកូន ដោយធម្មជាតិ ដោយមិនប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូននៅពេលម្តាយកំពុងបំពេញការងារ ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៣) ។*

នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ដែលបានធ្វើឡើងរវាងនាយកក្រុមហ៊ុន និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតនារីដែលមានកូន ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ដុល្លាក្នុង១ខែ ជាសោហ៊ុយប្រើប្រាស់សេវាថែទាំក្មេង ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន ។"*

ដោយសារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរមិនមានវិវាទទាក់ទងនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះឡើយ។

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើចំណុចនេះលើសពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺវាជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ មកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ ក្នុងករណីនេះ សហជីពមិនទាន់ទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតឡើយ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារនេះ *(សូមមើលហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ទាក់ទងនឹងការនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល)* ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និង ចំណុចវិវាទទី២:

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបង់សំណងជំងឺចិត្ត ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនដកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហ្គារ៉ូដា ចេញពីក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម រៀបចំ និងចាត់វិធានការឱ្យសមស្រប ដើម្បីផ្តល់សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពឱ្យបានល្អដល់កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅរោងចក្រ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនគុណនឹង៣ដង នៅពេលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោ ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ដល់កម្មការិនី ដែលសំរាលកូនរួចហើយ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **គល់ វឌ្ឍនា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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