ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៦/០៨ — ស៊ូតើថឹច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ូតើថឹច និលធីងី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៧៩ ៧៧២ ឬ ០១២ ៨៩៤ ៣០០ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ស សំណាង	មេធាវីប្រចាំក្រុមហ៊ុន
២- លោក លីវ ម៉ាន់	ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពឃុំវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ូតើថឹច**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលរកា សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣១០ ៣២០ ឬ ០៩២ ៨៩០ ១៤៨ 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 លី គឹមអាន — មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក ទិត្យ វណ្ណៈ — មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោកស្រី យឹម បុប្ផា — ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច

៤- លោកស្រី សួន បុប្ផា — អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា (សំបុត្រពេទ្យ) កន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់វិញតាមតម្លៃជាក់ស្តែង ដែលកម្មករបានចំណាយ និងពេលដែលកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក ការចេញសោហ៊ុយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយហេតុថា ត្រង់នេះមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់មាត្រា២៤៧ ចំណុចទី៤ នៃកឋាខណ្ឌទី៣ (ចំណុច គ) ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ដោយហេតុថា ការពិនិត្យសុខភាពដំបូងរបស់កម្មករវាជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីបំពេញមុននឹងយកកម្មករឱ្យចូលធ្វើការ ពោលគឺលិខិតប្រកាសធានាលើសុខភាពរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ដែលត្រូវប្រកាសជូនក្រុមហ៊ុនគ្រាដំបូង។ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាព ជាកាលិកក្រុមហ៊ុននឹងចេញថ្លៃពិនិត្យនេះ ជូនកម្មករ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលគ្មានការងារធ្វើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងសុំទូទាត់រំលើកឡើងវិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនោះបានឡើយ ដោយក្នុងករណីគ្មានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងកន្លងមក។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១៦១ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ស្ដីពីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី ១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ស្ដីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១១៦១ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទីល្ងាច។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង ០២ ចំណុច បន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោក ស សំណាង មេធាវីប្រចាំក្រុមហ៊ុន និងលោក លីវ ម៉ាន់ ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជំនួសនាយិកាក្រុមហ៊ុន ជាប់រវល់ភារកិច្ច ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- លក្ខន្តិកៈនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៣។

៥- កិច្ចសន្យាសុំបំរើការងារ (គំរូ)

៦- លិខិតបំពេញប្រវត្តិរូបស្នើសុំការងារ (គំរូ)

៧- លក្ខខណ្ឌការងារ (គំរូ)

៨- កិច្ចព្រមព្រៀងបំរើការងារ (គំរូ)

៩- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខាំបូឌា ស្ពតវែរ អ៊ឹមអេហ្វប៊ី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធ សហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំឱ្យលោកប្រធានមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន (មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០នាក់ ផ្តិតស្នាមមេដៃ) ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ស្តីពីការជូនដំណឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការ សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន សូភើចិច លេខ ៥៩០ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសុំឱ្យលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច លេខ ១១៦១ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួនប្រមាណ ៤៧៧០ នាក់។
- សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពយុវជនខ្មែរ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា សហជីពមិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកានៅឡើយទេ ដោយហេតុថា សហជីពទើបតែបានដាក់ពាក្យទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សុំចុះបញ្ជិកាសហជីព និងទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកា។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីពមិនបានផ្តល់បង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពនេះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាកន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់វិញ តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលកម្មករនិយោជិតបានចំណាយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ពីព្រោះកន្លងមក ចាប់តាំងពីបើកដំណើរការមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាជូនកម្មករនិយោជិតទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពបានទេ ពីព្រោះការពិនិត្យសុខភាពដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីបំពេញសំណុំបែបបទ របស់ក្រុមហ៊ុនមុននឹងយកកម្មករឱ្យចូលធ្វើការ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើតេស្តជាប់ តាមការប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ទោះបីសំបុត្រពេទ្យនោះ ដាក់ឈ្មោះពីក្រុមហ៊ុនណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនទទួលយកដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក ក្រុមហ៊ុននឹងចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់ដែលបានបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករដែលបានទៅពិនិត្យសុខភាព លុះត្រាតែមានដាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចូលធ្វើការ ទើបពេទ្យចេញលិខិតបញ្ជាក់ការពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិតនោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់ទេ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ជូនភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការថា តើសហជីព និងភាគីកម្មករនិយោជិតដឹងទេថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពមានប៉ុន្មាននាក់? ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយថា មិនដឹងថា មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ជូនភាគីកម្មករនិយោជិតទៀតថា តើភាគីកម្មករអាចធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត (មានផ្តិតស្នាមមេដៃ ឬចុះហត្ថលេខា) ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព និងឯកសារ ឬ ភស្តុតាងផ្សេង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដែរឬទេ? ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយថា នឹងធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាម

ទារនេះជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។ ប៉ុន្តែរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ ភាគីកម្មករខកខានមិនបានផ្ញើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាឯកសារ ឬភស្តុតាង ដែលទាក់ទងនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បានឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្ដល់បញ្ជីកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្ដល់ជូនមកទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ : <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងសុំទូទាត់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលគ្មានការងារធ្វើកន្លងមក</u>

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងទូទាត់រំលឹកឡើងវិញ ពីព្រោះកន្លងមក នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនតែ ៥០ ភាគរយទេ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ៥០ ភាគរយ ឡើងវិញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកន្លងមកទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនបានចាំថា ថ្ងៃដែលគ្មានការងារធ្វើកន្លងមក នៅថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំណាទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ គឺទាមទារសម្រាប់នៅថ្ងៃអនាគត។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកន្លងមក។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កន្លងនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនដឹងថា ថ្ងៃណាដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុននឹងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមួយថ្ងៃមុន ដោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនដឹងមុន ថ្ងៃណាដែលគ្មានការងារធ្វើ ពីព្រោះវាអាស្រ័យលើអ្នកបញ្ជាទិញ ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកដល់រោងចក្រនោះ បើក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិត ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ បើក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងរកការងារកន្លែងផ្សេង ដែលសមស្របតាមសមត្ថភាព និងជំនាញរបស់ពួកគាត់ ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ហើយកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងអនុវត្តរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ជូន តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

សហជីពយុវជនខ្មែរបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា សហជីពមិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា នៅឡើយទេ ដោយហេតុថា សហជីពទើបតែបានដាក់ពាក្យទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សុំចុះបញ្ជិកាសហជីព និងទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកា។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីព មិនបានផ្តល់បង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពនេះជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើសហជីពដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ អាចតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការទាមទារទៅលើចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ទទួលបានការចុះបញ្ជិកា និងមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/០៦-ហ្វ៊ីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/០៨-សៅធនី ប៉េរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*។)

ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ សហជីពនេះមិនទាន់បានទទួលសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់នៅឡើងទេ។ បានន័យថា សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់មានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីនាំយកវិវាទមកដោះស្រាយ តាងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១២៨/០៨-វេយ ហ៊ួ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *" សហជីពដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ គឺភាគីសហជីពមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទរបស់សមាជិកខ្លួន មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយពុំចាំបាច់មានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា ទៅលើការ*

ទាមទារទេ ប្រសិនបើសហជីពដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងពុំទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកានៅឡើយ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១២៨/០៨-វេយ ហ៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*) ។

ក្រុមប្រឹអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរ ពុំទាន់មានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅឡើយទេ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រការ១៩ នៃប្រកាស លេខ ០៩៩ កសបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីវិវាទ មកធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាណ្តាលបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មានន័យថា ទោះជាសហជីពយុវជនខ្មែរ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្រ ចុះបញ្ជិកា ឬមិនទាន់បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះ អាចតំណាងឱ្យភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដរាបណាសហជីពនេះ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា នឹងធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។ ហើយរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាឯកសារ ឬភស្តុតាង ដែលទាក់ទងនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំឱ្យលោកប្រធានមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន (មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០នាក់ ផ្តិតស្នាមមេដៃ) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទទាំងពីរចំណុចនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតទាំង ៤០នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់វិញ តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលកម្មករបានចំណាយកន្លងមក

មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់៖*

(ក) *លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាទៀ-កាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។*

(គ) *លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ:......៤-ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ ។"*

ប្រការ២ (ឃ)នៃប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាព របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា " *ចំពោះតំលៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម:.. ឃ - ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន ១២,០០០ (ដប់ពីរពាន់រៀល) ។* "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២៤៧ (ក)និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ ២ (ឃ)នៃប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាព របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ *លេខ ២១/០៣-ឡាយ អិល កាំបូឌា ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៥៣/០៤-គង់ហុង ៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ៣ លេខ ៥៩/០៥-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែន៏ ឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៥៦/០៧-ហ្គោល ដិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៦/០៧- ថាហ្គិតស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩៣/០៧-គ្លូបល ហ្វូតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទី២ លេខ ៩៨/០៧-ស្កាយស៊ីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៤០/០៨-ស៊ុប ព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ៥២/០៨-ស៊ុប ព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការតម្រូវឱ្យភាគីនៃវិវាទផ្តល់នូវភស្តុតាង(សូមមើលប្រការ១៨ និង២៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/២០០៤) ។ មាត្រា២៥នៃប្រកាស០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា

"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាព ដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និងទម្ងន់ភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយលើកភស្តុតាង មកបញ្ជាក់ទៀតផង "។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពប៉ុន្មានទេ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងតាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលបានចំណាយ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ដែរថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ដោយខ្លួនឯងអស់ថ្លៃប៉ុន្មាន និងទៅពិនិត្យកាយសម្បទានៅពេលណាទេ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ផ្តល់ឯកសារ ភស្តុតាង និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទានេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាឯកសារ ឬភស្តុតាង ដែលទាក់ទងនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គិតចាប់ពីថ្ងៃសវនាការនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ មកដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ មានរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឱ្យភាគីកម្មករធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ។

ជាទូទៅ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៣/០៤-សាញ វីវេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលសម្រេចចំណុច វិវាទទី១ លេខ ៩៩/០៦-សៅធំបាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៧៤/០៧-គួបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩៤/០៧- ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង៨ លេខ ៤៤/០៨-ស៊ីវ គីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១និងទី៣ លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ លេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូ ហ្គោ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលកម្មករនិយោជិតបានចំណាយ កន្លងមក។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងសុំទូទាត់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលគ្មានការងារធ្វើកន្លងមក

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ៥០ភាគរយ ឡើងវិញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកន្លងមកទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនបានចាំថា ថ្ងៃដែលគ្មានការងារធ្វើកន្លងមក នៅថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំណាទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ នៅថ្ងៃអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោមៈ

ជាគោលការណ៍ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ហើយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ (១១) ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

"១-នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី០២ខែ ។

២-ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។"

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា :" *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំអោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការអោយនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល អោយកម្មករនិយោជិត។..."*

តាមន័យនេះ ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការជូនដំណឹង ទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *២៧/០៨-អាក ឃឹត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវធ្វើបែបបទជូនដំណឹង ទៅអធិការកិច្ចការងារអំពីមូលហេតុ ដែលបណ្តាលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងរយៈពេលនៃការព្យួរការងារនោះ។

ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់

ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើការក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២១/០៣-ឡូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៨ លេខ ០១/០៤-ញូវ ភាញ់ លេខ ៤៦/០៤-អេម អេន អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ៦០/០៦-ញូវម៉េក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៧៤/០៧-គ្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ២៧/០៨-អាក ឃិត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ២៨/០៨-បាញ្ញូ ជិស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១និង២ និងលេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើបែបបទជំរាបជូនទៅអធិការកិច្ចការងារទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងគ្នា ជាមួយកម្មករនិយោជិតនាពេលនោះថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា *"ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទ ផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់..."*

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ការមិនអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយត្រូវធានាថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការព្យួរការងារ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% នៅពេលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះបណ្តឹងសំរាប់វិវាទ ដែលមិនទាន់កើតឡើងបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចរកឃើញ នូវអង្គហេតុ និង

ភស្តុតាង ជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ មកធ្វើការពិចារណា ដើម្បីសម្រេចបាន ឡើយ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក ស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ។ "* *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ១៤/០៦- ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ៤២/០៧- សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្ពត វែរ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ១២២/០៧-យេន យូ អ៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ២៧/០៨- អាក ឃីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មានអ្នកណាអាចទាយទុកមុនពីហេតុការណ៍ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេថា តើ បញ្ហានោះអាចនឹងកើតមាន ឬអត់ ហើយកើតនៅទីណា? នៅពេលណា? ហើយកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលត្រូវ ប៉ះពាល់ ដូចជាឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមណា? ផ្នែកណា? មានប៉ុន្មាន នាក់? ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៣៦/០៦- ម៉ុងដូតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្ពត វែរ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦*)។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ជូនកម្មករ និយោជិតវិញ តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលកម្មករបានចំណាយ កន្លងមក។

ចំណុចវិវាទទី២

-បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ការមិនអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបានត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយត្រូវធានាថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

-មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹុម សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៣៦/០៨ ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១

- យោងតាមប្រកាស ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខ្ញុំ **លីម សុវណ្ណា** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី ១ ត្រង់ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច នៃសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ១៣៦/០៨-ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ដូចតទៅ :

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់វិញ តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលកម្មករបានចំណាយកន្លងមក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ទាំងអស់គ្នាថា ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច តែងតែដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសំភាសន៏ការងារជាប់ហើយ ត្រូវបំពេញបែបបទផ្សេងៗ ក្នុងនោះ មានល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយ គឺតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតភ្ជាប់មកជាមួយនូវសំបុត្រពិនិត្យសុខភាពភ្ជាប់មកជាមួយ ។ បើគ្មានសំបុត្រពិនិត្យសុខភាពទេ ក្រុមហ៊ុនមិនចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយទេ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនចេញប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឡើយ ។ និយោជកអះអាងថា ការពិនិត្យសុខភាពនេះ គឺជាល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន មុននឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារ បើក្រុមហ៊ុនឱ្យទៅពិនិត្យទើបក្រុមហ៊ុនចេញប្រាក់ ។ តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បើគ្មានលិខិតបញ្ជាក់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនណាទេ ពេទ្យការងារនឹងមិនពិនិត្យសុខភាពឱ្យឡើយ ។ ដូចនេះយើងអាចកំណត់បានថា កម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច សុទ្ធតែត្រូវបានពិនិត្យសុខភាព ដោយត្រូវបង់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតជាសាម៉ីខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចនេះ ដូចខាងក្រោមៈ

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់:*

(ក) *លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាតាវកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។*

(គ) *លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ:......៤-ការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ ។"*

ប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាព របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា *" ចំពោះតំលៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម:.. ឃ - ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ ចំនួន ១២,០០០ (ដប់ពីរពាន់រៀល) ។ "*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៧ (ក) និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យ /

សុខភាព របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ចំពោះការដោះសារថា ការពិនិត្យសុខភាពមុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់កម្មករនិយោជិតជាមុននោះ គឺមិនអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវបានឡើយ ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯង។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ *លេខ ២១/០៣-ឡាយ អិល កាំបូឌា ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៧, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ៣, លេខ ៥៩/០៥-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ ៥៦/០៧-ហ្គោល ដិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៦/០៧- ថាហ្គឹតស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៣/០៧- គួបល ហ្វតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩៨/០៧-ស្កាយស៊ីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៤០/០៨-ស៊ុប ព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ៥២/០៨-ស៊ុប ព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូភើតិច នេះ ខ្ញុំយល់ស្របនឹងការបកស្រាយថា សហជីពយុវជនខ្មែរ មិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហេតុនេះការសម្រេចទាក់ទងនឹងសំណុំរឿងនេះ គឺទាក់ទងតែនឹងកម្មករ ៤០ នាក់ ដែលមានស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិ ហើយជាដើមបណ្តឹងប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំ សូមធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងការសម្រេច ដែលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់នឹងសម្រេចផ្សេងដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា : *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

គណទេយ្យ[1] *ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងគណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករ ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។"*

តាមន័យនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា បណ្តឹងទាមទារចំនួនទឹកប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនេះ គឺកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះថា វាជាលក្ខខណ្ឌមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានលិខិតពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯង ដោយអាជ្ញាយុកាល ✓

[1] គណទេយ្យ គឺមានន័យថា បណ្តឹងទាមទារសំណង ឬប្រាក់បំណុលដែលជំពាក់

នៃការទាមទារបណ្តឹងនេះមានរយៈពេលត្រឹមតែ ០៣ឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំ ។

ប៉ុន្តែតើអាជ្ញាយុកាលនោះត្រូវចាប់ផ្តើមពីពេលណាមក? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ៦១/០៧-អ៊ឹម និង វ៉ៅ ៣ បានបកស្រាយថា ដោយផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាជ្ញាយុកាល[២] នៃបណ្តឹងទាមទារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលរួមបញ្ចូលទាំងបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពផងនោះ មានរយៈពេល០៣ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នោះ ដោយអាចជាកាលបរិច្ឆេទចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ថ្ងៃទីមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ ឬថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាដើម ។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពគឺមានចំនួន០៣ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់នេះត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញ ។ ដោយសារក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើថិច បានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់សំបុត្រពេទ្យភ្ជាប់មកជាមួយមុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចដឹង និងមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់នេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះដែរ ។ ដូច្នេះអាជ្ញាយុកាលក៏ត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានន័យថា អាជ្ញាយុកាលដែលមានរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំនេះ ត្រូវគិតថយក្រោយ ០៣ ឆ្នាំ ដោយរាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលជាថ្ងៃកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារ (នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនេះវិញ ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគប្បីសម្រេចឱ្យនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៤០ នាក់ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតមកដល់ពេលដាក់បណ្តឹង នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។ ៸៸

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

លីម សុវណ្ណា

---

[2] អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹង គឺជារយៈពេលដែលភាគីមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការទាមទារអ្វីមួយ ។