

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សំ សៀន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ
- ២- លោក យ៉ា ថៃសាន លេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ
- ៣- លោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង បុគ្គលិករោងចក្រ ស៊ីងលីខម

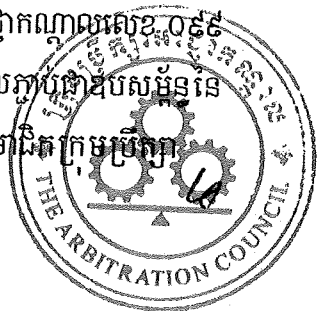
បញ្ហាគុណវិនិច្ឆ័យ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដើម្បីសិទ្ធិការងារ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។
- ២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារលោកប្រធានរោងចក្រដែលតែងតែជេរប្រមាថ និងគំរាមកំហែងកម្មករ ។
- ៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ ព្រមទាំងឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ។
- ៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។
- ៥- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិច ៦១ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករដែលបានបំពេញការងារលើសរយៈពេលនៃការសាកល្បង និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់កម្មករដែលមានជំនាញឯកទេសច្រើនម៉ាស៊ីន ។
- ៦- សូមរក្សាកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនចំពោះកម្មករ ពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យជាតិ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ចំនួន ៥,៨៨ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ៦១ ដុល្លារ ។
- ៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យជាតិ ។
- ៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរដល់កម្មករចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។
- ៩- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ពេលមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។
- ១០- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃកម្មករធ្វើការ ។
- ១១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ១២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺដល់កម្មករ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះដានីងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះដានីងលេខ ១៣៩៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រើលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខ វិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

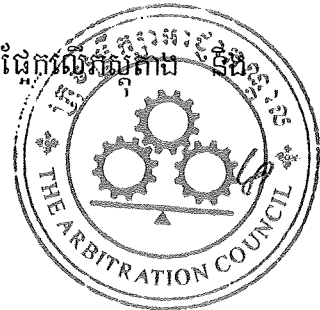
នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព ដើម្បីសិទ្ធិការងារ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបាន ទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះដានីងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះដានីង ១២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះដានីងលេខ ១៣៩៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះដានីង ១២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី ២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២ រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះដានីង ១២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះដានីងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៦ ទី៧ ទី៨ ទី១០ និងទី១១ ។ ចំណែកចំណុចវិវាទមិនសះដានីងនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី៩ និងទី១២ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើសំណុំរឿង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖



កស្មាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ចតុត្ថាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

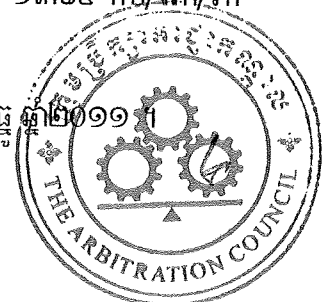
- ១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហ្វេរី លេខ ៣១៥២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- សក្ខីកររបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហ្វេរី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហ្វេរី ចុះបញ្ជីលេខ ៩១ កប/អក/អធត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករ-និយោជិតជាមួយនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ២០១១ លើសក្ខីករការងារ មួយចំនួន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម បានចុះបញ្ជីលេខ ២៣៣២ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតលេខ ៣១១ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។
- ៤- លិខិតស្នើសុំមតិពាក់ ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៃរោងចក្រ ស៊ីងលីខម ពឹងពាក់លោក ប្រធានសហជីពនៃសហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារជួយដោះស្រាយលើសក្ខីករការងារមួយចំនួន ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្រពេទ្យរបស់វេជ្ជបណ្ឌិត សៅ សារុំ ច ០២៣/១១.២០១១ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ បញ្ជាក់ដល់ឈ្មោះ Sin Van Hong ។
- ៦- វិក្កយប័ត្ររបស់វេជ្ជបណ្ឌិត សៅ សារុំ ច ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- វិញ្ញាបនប័ត្រពេទ្យរបស់វេជ្ជបណ្ឌិត សៅ សារុំ ច ០០១៨/១១.២០១១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ បញ្ជាក់ដល់ឈ្មោះ Sin Van Hong ។
- ៨- វិក្កយប័ត្ររបស់វេជ្ជបណ្ឌិត សៅ សារុំ ច ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៩- វិក្កយប័ត្ររបស់មន្ទីរពេទ្យបាល និងសម្ព័ន្ធ ចោមចៅ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម លេខ ១៣៩៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីងលីខម ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៩០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៩០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីង លីខម (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេកទេវី ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ហើយមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៣០០ នាក់ ។ សហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ

ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតសហជីព ៖

- នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១ សហជីពបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយមាន (១) កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ជាប់ជាប្រធានសហជីព (២) កម្មករ ចាន់ សុភ័ណ្ណ ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីព (៣) កម្មករ អ៊ុក វណ្ណ ជាប់ជាលេខាធិការសហជីព ។
- នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍ ។ ភាគីនិយោជកមិនបានទទួលលិខិតនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នីតិវិធីក្នុងការទទួលលិខិតពីខាងក្រៅ គឺសន្តិសុខជាអ្នកទទួល រួចបញ្ជូនលិខិតទាំងនោះទៅរដ្ឋបាល ។
- នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជី ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នីតិវិធីក្នុងការចុះបញ្ជីការបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាល់តែនិយោជកទទួលលិខិតជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបញ្ជីកឡិ ។



- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការលិខិតជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលសហជីពអះអាងថា បានផ្តល់ជូនដល់និយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍ និងលិខិតទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។ ហើយភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជំទាស់នឹងកសារនេះនៅថ្ងៃទី ២៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការកំណត់ទេ ។

ករណីកម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ៖

- កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ដោយមានមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានឱ្យគាត់បន្តធ្វើការ ដោយមិនមានកិច្ចសន្យាការងារទេ ។
- កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង មានតួនាទីជាប្រធានបង្ហើយការ ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ គាត់បានជាប់ជាប្រធានសហជីព ។
- កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង បញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្ទាល់មាត់តាមរយៈទូរស័ព្ទ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ដោយសារគាត់ខ្ជិល ។
- កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង បញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង នេះ គឺនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ព្រោះនិយោជកមិនបានដឹងថា គាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការងារលោកប្រធានរោងចក្រ ដែលតែងតែជេរប្រមាថ និងគំរាមកំហែងកម្មករ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា ប្រធានរោងចក្រនឹងធ្វើការកែប្រែអកប្បកិរិយា ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ ព្រមទាំងឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ហើយ ។ ចំពោះគ្រូពេទ្យប្រចាំការ និយោជកនឹងរៀបចំឱ្យមានក្នុងរយៈពេល ២ សប្តាស៍ ចាប់ពីថ្ងៃនេះទៅ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា នឹងរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។



ចំណុចវិវាទទី៥៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិច ៦១ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ កម្មករ ដែលបានបំពេញការងារ លើសរយៈពេលនៃការសាកល្បង និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ កម្មករដែលមានជំនាញឯកទេសច្រើនម៉ាស៊ីន

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការផុតការសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៦៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនចំពោះកម្មករ ពេលធ្វើការថ្ងៃ បុណ្យជាតិ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ចំនួន ៥,៨៨ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករ ដែលមានប្រាក់ ឈ្នួល ៦១ ដុល្លារ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើ ការថ្ងៃបុណ្យជាតិ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះ ទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៧៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ពេលកម្មករធ្វើការថែម ម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃបុណ្យជាតិ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ដល់ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៨៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរដល់កម្មករចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតដកការទាមទារនេះចេញពីសំណុំរឿង ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែដល់កម្មករនីមួយៗផ្ទៃពោះទៅ ពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ពេល១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនីមួយៗផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ខែឡើង ទៅ ពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។ ចំពោះកម្មករនីមួយៗផ្ទៃពោះចាប់ ពី ៥ ខែចុះ និយោជកផ្តល់ពេលប្រហែលពី ៣០ នាទី ដល់ ១ ម៉ោង ក្នុងមួយខែ ទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយ រក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេល ១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករវិនិមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ចុះ ទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្ត ថា ក្រសួងសុខាភិបាលបានលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករវិនិមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាពចាប់តាំងពី ខែដំបូង ដើម្បីឱ្យគ្រូពេទ្យតាមដានសុខភាពមាតា និងទារក។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា កម្មករវិនិមាន ផ្ទៃពោះចាប់ពី ៣ ទៅ ៤ ខែ ឡើង ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣ នាក់ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនទើបតែចាប់បើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០១១ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ ជូនតាមការទាមទារបានទេ។ លើសពីនេះ និយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី ៩ ចែងថា “ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ខែ ឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យ១ថ្ងៃ ក្នុងការទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ” ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងដោយមិនមានការចូល រួមពីសហជីពណាទេ។ ភាគីនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១០៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ កម្មករធ្វើការ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា បើកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ត្រឹមត្រូវ គឺនិយោជកកាត់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដូចតទៅ ៖ ឈប់ថ្ងៃទី ១ ចំនួន ៣.៥ ដុល្លារអាមេរិក, ឈប់ថ្ងៃទី ២ ចំនួន ៣.៥ ដុល្លារអាមេរិកទៀត សរុបទាំងអស់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក។ បើកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយគ្មាន ច្បាប់ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន ពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា ទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ ហុង ដោយនិយោជកចេញសងចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន ពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានផ្ទៃដល់កម្មករនិយោជិត ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលទេ តែទាមទារឱ្យ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ព្រោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងថ្ងៃទី ១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី ១២ ចែងថា “ចំពោះច្បាប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ ក្រុមហ៊ុនទាមទារឱ្យ មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរបស់រដ្ឋ មន្ទីរពេទ្យរបស់ ប.ស.ស ។ ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅដំបូង តែ ប្រាក់រង្វាន់នឹងកាត់ ២ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់១ថ្ងៃដំបូង ៣ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ថ្ងៃទី២ និង ២ដុល្លារ អាមេរិកសម្រាប់ថ្ងៃទី ៣” ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារដោយសារកម្មករនិយោជិតលឺពិតប្រាកដ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ មុនពេលមានកិច្ចព្រមព្រៀង គឺនិយោជកមិនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា កម្មករនិយោជិតធំធ្វើការឱ្យនិយោជក ហើយបើថ្ងៃណាមួយកម្មករនិយោជិតលឺក្នុងខែណាមួយនោះ ដោយត្រូវដាច់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់នោះ គឺវាមិនយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់។ ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកលឺក្នុង១ខែ មានកម្មករប្រហែល១នាក់ ដែលលឺ។ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចូលធ្វើការវិញ

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មានន័យថា អធិការការងារមានតួនាទីពិចារណាស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចផ្តល់ការអនុញ្ញាត ឬបដិសេធចំពោះសំណើរបស់និយោជក ដែលសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៩/០៨-ខេមបូ ហាន់សើ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៧៥/០៩-អាជ្ញាធរអប្សរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ប្រការ៤ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា “ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហជីព ” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីព គឺត្រូវបានទទួលការការពាររហូតដល់៣០ថ្ងៃក្រោយ កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហជីព ។



នៅសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ដើម្បីទទួលបានការការពារកម្មករ និយោជិតត្រូវបំពេញ “លក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ ដែលមាន (១) កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ក្នុង ប្រកាសលេខ ៣០៥ (២) ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ និង (៣) កម្មករ និយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយ ដែលទុកជាបាន ការ” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥០/០៥-ហូធួន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៥- ជាន វ៉ៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩/០៦-ហ្វ្រែនដ៍ ដាយអ៊ីមិន ស៊ីវី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៤៨/០៧-ហ្វាយ ហ៊ី) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យថា កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ទាំង ៣ ខាងលើដើម្បីទទួលបានដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ជាកម្មករដែលឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយគាត់បាន ដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពនៅនៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១ ដូចនេះគាត់ជាស្ថាបនិក សហជីពក្នុងពេល កំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ នេះ គាត់ស្ថិតក្នុងប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការ ការពារពិសេស ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺថ្ងៃបញ្ឈប់នេះ គឺស្ថិត នៅក្រោមការការពាររបស់ច្បាប់ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តាម រយៈព្រៃសណីយ៍នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។ និយោជកពុំបានដឹងថា កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ជាបេក្ខជនដែល ត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ នៅពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់រូបគាត់ ពីព្រោះនិយោជកមិនបានទទួល លិខិតជូនដំណឹងនោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការ បង្ហាញថា ខ្លួនពិតជាបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅនិយោជកតាមរយៈ ព្រៃសណីយ៍មែន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ភស្តុតាង ទាក់ទងនឹងការលិខិតជូនដំណឹង អំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលសហជីពអះអាងថា បានផ្តល់ជូនដល់និយោជកមកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលតាមការកំណត់ទេ ។ ដូចនេះ ការខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពទៅនិយោជកតាមរយៈព្រៃសណីយ៍ទេ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌនេះមិនត្រូវបានបំពេញទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតពុំអាចទទួលបានការការពារ ពិសេសទេ នៅពេលដែលសហជីពមិនបានជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មុនពេលដែល និយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៤/០៥-ជាន វ៉ៃ ស៊ីវី លេខ ៦៦/០៧- ជាន វ៉ៃ)



ជា ហុង និងលេខ ១៣១/លីមី អ៊ិនដាស្ត្រីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីព នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិត តែកម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង គឺជាបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីទៅក្រសួង ការងារនៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែ កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ពុំបានទទួលការការពារពិសេសតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ទេ នៅពេលដែលគាត់មិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ទាំង៣ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់ កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ស្របតាមច្បាប់ ដែរ ឬទេ?

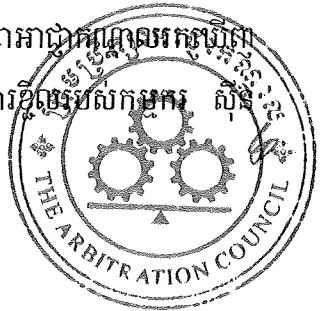
ក្នុងករណីនេះ កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង មិនមានកិច្ចសន្យាការងារទេ បន្ទាប់ពីគាត់ចប់ការងារសាកល្បងរបស់ គាត់រយៈពេលពីរខែមក ។ ដូចនេះ កិច្ចសន្យារបស់គាត់ជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកមិនកំណត់ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកមិនកំណត់អាចរំលាយតាម ឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែល ភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត” ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផល សមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨- អេ អេស ឌី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣ និង៦០/០៨- ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦) ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលនិយោជកបញ្ឈប់ កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង គឺដោយ សារគាត់ខ្ជិល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ខ្ជិល ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងថា កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ខ្ជិលកើត ឡើងនៅពេលណា មានចំនួនប៉ុន្មានដង ហើយភាគីនិយោជកក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ការខ្ជិលនេះជាចរិយាមិនសមរម្យ ដែលអាចប៉ះពាល់ទៅលើគុណភាពការងារកំរិតណានោះដែរ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលករណីនេះ ថា និយោជកមិនដែលធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្តល់មាត់ទាក់ទងនឹងការការខ្ជិលរបស់កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ដែរ ។



លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះនិយោជកបានយោងទៅលើ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬច្បាប់ស្តីពីការងារដែលថា ការខ្ជិលនេះ ជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់ ដែលឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់នោះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេ អេស ឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជា ទូទៅការបញ្ឈប់បុគ្គលិកម្នាក់ពីការងារ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលមុនដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវតែធ្វើការណែនាំ ឬដាក់ទោសវិន័យដល់ កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលដែលនិយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះ ។ ហេតុ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានបន្ទុកស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ថា កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ខ្ជិលនោះទេ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការ....ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែល បានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ...” ។

ដូចនេះ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយក កម្មករ ស៊ីន វ៉ាន់ហុង ចូលធ្វើការងារវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីបញ្ឈប់មករហូតដល់ពេលយកចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីក្រុមនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែដល់កម្មករវិនិច្ឆ័យផ្ទៃពោះទៅ ពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ពេល១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករវិនិ មានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ខែ ឡើង ទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។ ចំពោះ កម្មករវិនិមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ខែចុះ និយោជកផ្តល់ពេលប្រហែល ពី ៣០ នាទី ដល់ ១ ម៉ោង ក្នុងមួយខែ ទៅពិនិត្យ សុខភាពដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្ត របស់និយោជកមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេល ១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករវិនិ មានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៥ ចុះ ទៅ ពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ មិនមានចែង ក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ។ ដូចនេះ ចំណុចនៃការទាម ទារនេះ គឺវាទាក់ទងទៅនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ព្រោះវាជាការទាមទារលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្នុងណាមួយ ដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ



៤២/០៩ វិវិវិច តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០ ចុង យ៉ូវី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ក្នុង ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ ស្តីពី ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “សហជីពត្រូវចុះបញ្ជី និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុង មាត្រានេះ” ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់ រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ”។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេល មួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការ ធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុត កំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី២) ។

តាមអង្គហេតុ សហជីពដើម្បីសិទ្ធិការងារ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជីកា បញ្ជាក់ ពីភាពជាតំណាងបំផុតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីង ស៊ីម (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើចំណុចវិវាទនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ១ ថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ចំណុចវិវាទទី១២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដល់កម្មករនិយោជិត ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖
ចំណុចទី១ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១១-ខេមបូ ហ៊ែនសាំ អិលធីឌី (សាខាទី ១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មី លេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមាន ដោយមានច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់



ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះ ថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយ ខែ១ នោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយ មានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ ១ ថ្ងៃដំបូង ៣ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ថ្ងៃទី ២ និង ២ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ថ្ងៃទី ៣ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករដែល មកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលមួយខែពេញ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នៃបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ គឺមិនមានបំណងដាក់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាក មានជំងឺ ហើយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបង់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំង ស្រុងចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារពួកគេឈប់មានជំងឺដោយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណា មួយនោះ គឺវាអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយ ដែលពួកគេមិនអាច មកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ព្រោះជំងឺ ។ ប៉ុន្តែ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើតំរូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើទៀងទាត់ សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺនេះ គឺមិនយុត្តិធម៌សម្រាប់និយោជក ដែលត្រូវខាត បង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់ដោយសារជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើ ការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ័រល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ១៥៧/១១-អ៊ឹង ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ រង្វាន់ការទៀងទាត់ទាំងអស់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពី ពេទ្យរដ្ឋ ។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ស៊ុន វ៉ាន់ហុង ចូលធ្វើការងារវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីបញ្ឈប់មករហូតដល់ពេលយកចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

- បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីមួយៗមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ១ ថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី១២៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ការទៀងទាត់ទាំងអស់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

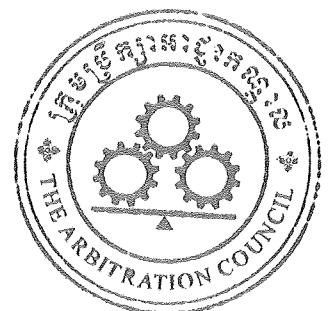
ឈ្មោះ ៖ **អេន ណាន**

ហត្ថលេខា៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ឌីន**

ហត្ថលេខា៖ _____



យោបល់ជំនាស់នៃសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ស៊ីសខ

ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាលម្អិតលម្អីសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ” ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧១/១១-ស៊ីសខ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី១២ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ចូលធ្វើការវិញ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំនាស់ ដូច មានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ៖

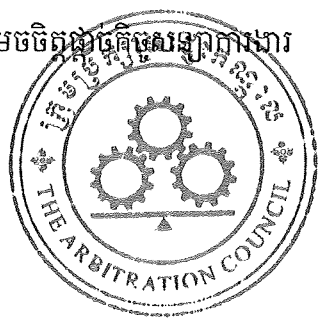
កម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង មានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមិនកំណត់ ដូច្នោះ បើផ្អែកតាមមាត្រា៧៤ កថាខ័ណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមិនកំណត់ តែត្រូវផ្តល់ដំណឹងអំពីបំណងផ្តល់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករ ស៊ិន វ៉ាន់ហុង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់វិញ គាត់មិនត្រូវទទួលបាននូវការជូនដំណឹងនេះទេ ។

ករណីលោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង នេះ មានកំហុសទាក់ទងនឹងការងារ ដែលជាការខ្ជិលច្រអូស និងច្រើនប្រហែសក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារ។ ជាក់ស្តែង កន្លងមកខ្លួនគាត់ត្រូវភ្លើងឆេះជើងខា បណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះខ្លួនគាត់។ ក្នុងថ្ងៃកើតហេតុបែបនេះ ប្រសិនបើគាត់នៅក្នុងយូរ៉ា ឬជិតកន្លែងណាមួយ ដែលមានវត្តមានឆេះ វាអាចនឹងមានអគ្គិភ័យកើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយធ្វើឱ្យមានអន្តរាយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតផង។

ដោយយល់ឃើញសភាពការណ៍បែបនេះ ទើបនិយោជកសម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយលោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង ត្រឹមនេះ ដោយត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ដូច្នោះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការបង្កើតកិច្ចសន្យា និងការលុបចោលនូវកិច្ចសន្យា ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែភាគីដែលផ្តល់រំលាយកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចមួយចំនួនត្រូវបំពេញតាមបញ្ញត្តិច្បាប់។

យ៉ាងណាមិញ ករណីការបញ្ឈប់លោក ស៊ិន វ៉ាន់ហុង នេះ និយោជកបានសម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយគាត់ ដែលនិយោជកជាភាគីមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ។



ចំណុចវិវាទទី១២ ដែលបង្កប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញ ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ។ ខ្ញុំសូម បញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

I-ការពន្យល់ពាក្យ ៖

១-រង្វាន់ **bonus-prime** " (នាម)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន, របស់ជា បំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះភាពចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត ៖ ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និងទ្រនឹប របស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេង ក្រៅពីទ្រនឹប។ (ទំព័រ ៩៧០ បន្ទាត់ទី១២ វចនានុក្រម ជួន ណាត) ។

២-ទ្រនឹប ៖ រង្វាន់ត្រូវមើលជម្ងឺ, រៀបទ្រនឹបត្រូវ, ជួនទ្រនឹបត្រូវ (ទំព័រ ៤៦៣ បន្ទាត់ទី ២ វចនានុក្រមជួនណាត) ។

m-primés (n)(Dt. trav.)-sommes versees par l'employeur au salairié en sur du salaire normal, soit á titre de remboursement de frais, soit pour encourager la productivité, tenir compte de certaines difficultés particulières du travail,ou recompenser l'ancienneté. [livre, **Lexique des termes juridiques 12 éme édition Dalloz 1999 page 413**]

II-ការបកស្រាយ ៖

ពាក្យថា រង្វាន់ ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌ។ ដូច្នេះ អ្នកត្រូវ ទទួលបានរង្វាន់ លុះត្រាតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយត្រូវបានបំពេញ លក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនោះ ។

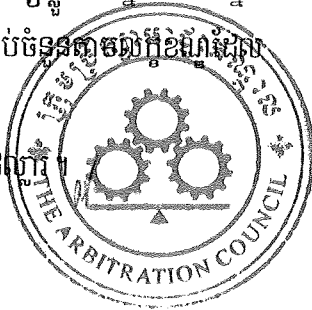
ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍សម្រាប់ការអនុវត្ត ការផ្តល់រង្វាន់ តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិដាក់ ឬដកចេញនូវ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលរង្វាន់នេះ ? ចម្លើយ គឺ ម្ចាស់រង្វាន់ ។

ដូច្នេះ សម្រាប់វិស័យការងារវិញ ម្ចាស់រង្វាន់ គឺ និយោជក ចំណែកឯអ្នកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះវិញ គឺ កម្មករនិយោជិត ។

ឧទាហរណ៍ ៖

ក/១-ចូរអ្នករាប់លេខឱ្យដល់លេខ ១០០០ ខ្ញុំនឹងឱ្យប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ។ ប៉ុន្តែ អ្នករាប់លេខបានត្រឹម តែលេខ ៩០០ អ្នកសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់មិនអាចរាប់គ្រប់ ១០០០ ទេ ម្ចាស់រង្វាន់ក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឈប់ រាប់ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់អង្កាន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ នោះ ចែកមកឱ្យខ្លួន តើអ្នកណាជាអ្នក មានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការអង្កាន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារនេះ នៅពេលដែលអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួនបានដល់កំណត់ដែល ម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ? ចម្លើយ គឺ ម្ចាស់រង្វាន់ ។

ខ/១-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៨ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ១០ ដុល្លារ ។



២-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៦ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៨ ដុល្លារ ។

៣-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៤ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៦ ដុល្លារ ។

នេះជាលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកម្រិតតាមថ្នាក់ចំនួន ៣ ថ្នាក់ ដូច្នោះ បើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតតាមថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើអ្នកសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ម៉ោង/១ថ្ងៃ ដោយមានការអនុញ្ញាតក្តី តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតថ្នាក់ណាមួយដែរ ឬទេ ? តើអ្នកអាចសុំឱ្យអ្នកដែលជាអ្នកផ្តល់រង្វាន់នោះ អង្កេតប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬទេ? មានន័យថា ការអង្កេតនោះ គឺ ១០ ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ ។ ចម្លើយ គឺ អ្នកមានសិទ្ធិស្នើសុំ ប៉ុន្តែម្ចាស់រង្វាន់ជាអ្នកសម្រេច ។


III-ការសន្និដ្ឋាន ៖

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលបានមោឃភាពទៅលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ បានចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ” ។

នេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញតាមឱ្យបាន ពោលគឺធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែនោះ ត្រូវមកធ្វើការឱ្យទៀងទាត់ ទើបទទួលបានរង្វាន់៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ហើយមានការឈប់សម្រាកដោយមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃណាមួយនោះ(មកធ្វើការមិនទៀងទាត់) មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើយ ។ ដូច្នោះគប្បីតែត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវសិន ទើបគេអាចទទួលបាននូវរង្វាន់នោះ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល


អ៊ិន សុទ្ធី

