ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨៣/០៩-សាន់ ទើលដ៍
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ឈីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន សាន់ ទើលដ៍ ឃ្លោះមេន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ២៩៥ ០៦៨ | ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Eric Chiang	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក កែវ ចន្ថា	ទីប្រឹក្សា
៣- កញ្ញា សុខ ទាំង	ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពឃុំទជនខ្មែរ នៃរោងចក្រ សាន់ ទើលដ៍**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣ | លេខទូរសារ : 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 ម៉ី វឌ្ឍនា　　　　មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក សុខ វណ្ណក　　　　ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាន់ ថើពដី

៣- លោក រ៉ុប សារី　　　　អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ហើយត្រូវកំណត់ពេលវេលាឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំសាងសង់ទារកដ្ឋានក្នុងពេលខាងមុខ ប៉ុន្តែមិនអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ឡើយ។

២- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតិឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនដែលអនុវត្តកន្លងមក។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីសម្រេចនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៩១២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : - លើកទី១ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៥១២ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជានេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៏ គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំលើកថ្ងៃចូលរួមសវនាការ សំណុំរឿង លេខ ៨៣/០៩ លេខ 0004 សវ ចុះថ្ងៃ ទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៏ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីរបាយការណ៍ដំណោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ប្លាអេន លេខ ៤៨៥០ ពណ.ទតក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ប្លាអេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ប្លាអេន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៧- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ១៦៥០ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ លេខ ៥១២ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់ចំលើយរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សាន់ រីលដ៏ បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៧ បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់ ដោយក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានប្រមាណ ៨៥ ភាគរយ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពពីរ គឺសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពយុវជនខ្មែរ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រហែល ៨០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់ស្នើសុំទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទាននៅឡើយទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងអំពីចំនួនសមាជិកសហជីពទេ ។ ប៉ុន្តែ តាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព មានចំនួនប្រហែល ៤០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់សម្រាប់រៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ហើយកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ មិនមានកម្មករនិយោជិតបានមកស្នើសុំប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននេះទេ ។ លោកស្រី សុខ ទាំង ប្រធានរដ្ឋបាលបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ គឺនៅពេលដែលអ្នកបញ្ជាទិញចុះមកពិនិត្យក្រុមហ៊ុន ដែលមានរយៈពេលជាច្រើនខែមកហើយ ប៉ុន្តែមិនចាំថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ច្បាស់ទេ ពីព្រោះ គាត់បានចូលធ្វើការនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនដដែល ហើយក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទទួលកម្មករនិយោជិតណាដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១ ឆ្នាំ កន្លះ រហូតដល់ ៣ ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាបានមកស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ដើម្បីប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានដែលបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ។ លោកស្រី សុខ ទាំង បានបញ្ជាក់ទៀតថា បន្ទប់ទារកដ្ឋាន និងបំបៅដោះកូន ដែលបានរៀបចំ មានទំហំល្មមដែរ មានក្រាលកំរាលកៅស៊ូ បិទរូបភាពកូនក្មេង និងរបស់របរក្មេងលេង ព្រមទាំងមានបុគ្គលិកម្នាក់សម្រាប់មើលកូនក្មេងផងដែរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹង ។ ហើយបើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយក៏ដោយ ក៏ទំហំបន្ទប់ដែលបានរៀបចំនេះ មានលក្ខណៈចង្អៀតមិនត្រឹមត្រូវទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនីដែលជាម្ដាយ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយច្បាប់ស្ដីពីការងារក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន សម្រាប់កម្មការិនីដែលមានកូនដែរ ។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចុះទៅពិនិត្យផ្ទាល់ដល់រោងចក្រ ដោយមានវត្តមានរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរដែរ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីខាងក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យខាងសហជីពចូលរួមក្នុងការពិនិត្យទារកដ្ឋាននេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល ដោយហេតុថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវការពិនិត្យផ្ទៃពោះ និងចាក់ថ្នាំបង្ការ មួយខែម្ដង ដើម្បីថែរក្សាសុខភាពម្ដាយ និងទារក ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ គឺពួកគាត់បានជួបគ្រូពេទ្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយគ្រូពេទ្យជាអ្នករាយការណ៍មករដ្ឋបាលកត់ឈ្មោះទុក ។ កន្លងមក កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះមានប្រហែល ២០ នាក់ទេ ហើយមានតែ ១ នាក់ ឬ ២ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលមកសុំច្បាប់ ហើយពួកគាត់បានមកសុំច្បាប់តែ ១ ម៉ោង ឬ ២ ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ។ ហើយឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា មានកម្មការិនីប៉ុន្មាននាក់ទេ ដែលមានផ្ទៃពោះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បានទេ ពីព្រោះ មិនមានច្បាប់ចែង ហើយបើមានច្បាប់ចែងក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ មានសិទ្ធិសុំច្បាប់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ហើយក្រុមហ៊ុនមិនគួរដាក់លក្ខខណ្ឌកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ ពីព្រោះ នេះជាសុខភាពកម្មការិនីជាម្តាយ និងទារកដែលចាំបាច់ត្រូវតែទៅពិនិត្យសុខភាពរាល់ខែ តាមវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យ ហើយសេចក្តីណែនាំគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានផ្សព្វផ្សាយតាមវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ ឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវសុំច្បាប់ទៅពិនិត្យសុខភាព អាចចាត់ទុកថា សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺដែរ ពីព្រោះ ពួកគាត់បានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅមន្ទីរពេទ្យ។ ហេតុនេះហើយ តាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងទី៤ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ បើមានច្បាប់ចែង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំពីរខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។ "

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន។ ក្នុងករណីពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានកូនអាយុលើសពីដប់ប្រាំពីរខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំកុមារនោះ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ ប្រើ

ម

និយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក័យប័ត្រដែលបង់ប្រាក់សំរាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០៣/០៨- វីវ៉ាទិញ្ញូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨- ផប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៧៥/០៩-គួប៊ល ឃ្លូតវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤)* ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយ ហើយសព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនដដែល ព្រមទាំងក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយផងដែរ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មការិនីដែលមានកូនបានមកស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ដើម្បីប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹងពីបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនរួចហើយ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ ។

ប្រការ ២៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ បានចែងថា *" ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចក្នុងការស៊ើបពត៌មានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស .... "* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ២៤ ខាងលើ បានផ្តល់សិទ្ធិ និងអំណាច ឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទចុះទៅអង្កេតដល់ទីកន្លែងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ពីស្ថានភាពជាក់លាក់នៃសហគ្រាសនោះ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិ និងអំណាចចុះទៅពិនិត្យពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅក្នុងរោងចក្រ ដែលក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយនេះដែរ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីពិនិត្យស្ថានភាពទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន នៅក្នុងរោងចក្រឱ្យបានជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជូនដំណឹងទៅភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីជ្រាបថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងចុះទៅពិនិត្យស្ថានភាពទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៩:៣០ នាទី ព្រឹក ។

មកដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ៩:៣០ នាទី ព្រឹក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចុះទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន នៅរោងចក្រ សាន់ រីវេឌ័ ហើយភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក៏បានអញ្ជើញមកចូលរួមផងដែរ ប៉ុន្តែ ពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចុះទៅដល់មុខរោងចក្រ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចូល ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនព្រមអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរចូលរួមទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាននោះជាមួយទេ ដោយលើកហេតុផលថា កម្មករដែលតំណាងឱ្យខាងសហជីពនោះ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ហើយទោះបីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានបញ្ជាក់ជូនភាគីក្រុមហ៊ុនអំពីភាគីវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិចូលរួមនោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានធ្វើសេចក្តីសម្រេចមិនចូលទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននោះដែរ ពីព្រោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអង្កេតទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿង ត្រូវមានវត្តមានរបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតែភាគីបដិសេធនូវសិទ្ធិមិនចូលរួមរបស់ខ្លួន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចូលទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ដោយគ្មានវត្តមានពីខាងសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតហាក់ដូចជាបង្ហាញថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងតែធ្វើការសហការ និងធ្វើការពិនិត្យវាយតម្លៃទៅលើទារកដ្ឋាននេះជាមួយតែភាគីក្រុមហ៊ុនម្ខាង ដែលគ្មានការចូលរួមពីភាគីសហជីពម្ខាងទៀត។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានសុច្ឆន្ទៈបង្ហាញឱ្យមានតម្លាភាព និងបញ្ជាក់ឱ្យកាន់តែច្បាស់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួន ជូនទៅដល់ភាគីសហជីព និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនមែននោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីពចូលរួមជាមួយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំអាចដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនដោះដែរ ឬទេ? ហើយប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយ នោះថា តើការរៀបចំនោះមានលក្ខណៈសមរម្យ និងត្រឹមត្រូវដែរ ឬអត់?

ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានត្រឹមត្រូវមានលក្ខណៈសមរម្យ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុខភាពម្តាយ និងទារក បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ២ ឬ ៣ ម៉ោង តាមការស្នើសុំរបស់កម្មការិនី ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់រក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង

ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ពីព្រោះថា ពុំមានច្បាប់ណាដែលចែងពីការកំណត់ប្រាក់នេះទេ ហើយបើមានច្បាប់ចែងក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។

នៅក្នុងករណីនៃចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពុំមានបទបញ្ញត្តិណាមួយ ឬ ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែង ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ឬ តាមដានសុខភាពរបស់ខ្លួនជារៀងរាល់ខែរយៈពេល ០១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ហើយដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែលទេ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកាត់បន្ថយអត្រាមរណៈរបស់ទារក និងស្ត្រីជាម្តាយនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើការលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញដល់ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះគ្រប់រូបឱ្យធ្វើការតាមដានសុខភាពស្ត្រីជាម្តាយ និងទារកដែលនៅក្នុងផ្ទៃឱ្យបានជាទៀងទាត់ ដើម្បីជៀសផុតពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលអាចកើតជាយថាហេតុនោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ឬ?

១-តើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬ ទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម: អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬ ការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។*"

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨-ហុង វ៉ា ធ្វី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមាត្រានេះ (មាត្រា៧២) គឺជាកញ្ចប់នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលសរុបរួមបញ្ចូលប្រាក់ជាច្រើនប្រភេទ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនទទួលបានប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលដែលព្យួរនោះទេ ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ នៃសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨-ហុង វ៉ា ធ្វី ខាងលើ ក្រុម

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ដូច្នេះ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ពីព្រោះថា ការឈប់សម្រាកពីការងារនេះ ជាការសុំឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះដែលមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដែលមិនមែនស្ថិតនៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់សម្រាកពេលឈឺឡើយ ឬ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេង ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។

២-តើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ឬ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៩ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *" អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។"*

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ (អវត្តមាន) ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ទេ។ នេះបានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនទេ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ មិនអាចទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១២៨/០៨-វេយ ឬ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២. និង លេខ ១៥២/០៨-វីល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-មេន ហាត ចេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *" សេចក្តីជូនដំណឹងនេះក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករ*

ធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ហើយ ដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ប៉ុន្តែ បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

- កំរៃជើងសារ

- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ "

យោងតាមវិវាទខាងលើ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូននៅពេលដែលពួកគាត់សុំច្បាប់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានមកធ្វើការទៀងទាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះដែរ។ នេះមានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនោះទេ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកឱ្យឈប់សម្រាក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣* និងលេខ *១៤៣/០៨-ឆាម ចិចផាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ពីព្រោះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅ

ពិនិត្យផ្ទៃពោះ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចាំបាច់ផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុខភាពម្តាយ និងទារក បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មការិនីបានឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះដែលមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឈីម សុខណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: --