

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ជាប្រាក់ដុល្លារ ដូចពីមុន មិនត្រូវបើកប្រាក់រៀលនោះទេ លើកលែងតែក្រដាសប្រាក់ដុល្លារ ៥ដុល្លារ និង ១ដុល្លារ អាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មួយរយៈនេះ ធនាគារដែលក្រុមហ៊ុន ធ្វើប្រាក់ ពុំសូវមានក្រដាសប្រាក់ដុល្លារ(រាយ)នោះទេ។ ដូច្នេះ ទើបក្រុមហ៊ុនបើកជាប្រាក់រៀលសម្រាប់ក្រដាស ប្រាក់ក្រោម ១០០ដុល្លារ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនគិតតាមអត្រាប្តូរប្រាក់ជូនរួចហើយ។ ក្រុមហ៊ុនសូមឱ្យសហជីព និង កម្មករនិយោជិតសហការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈធនាគារ អេស៊ីលីដា ដោយក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំឱ្យមានទូរ អេធីអឹម នៅកន្លែងធ្វើការ។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រឹម) ជាសមាមាត្រ តាមជាក់ស្តែង មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ទាំងអស់នោះទេ ករណីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើ ការយឺតម៉ោង ឬអវត្តមាន មិនបានមកធ្វើការ ដោយអនុវត្តដូចអតីតក្រុមហ៊ុន ត្រីស្តាល់ម៉ាទីន អគារទី៨ ពីមុន ពីព្រោះក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើងនេះ គឺជាគ្រុបតែមួយ មានសញ្ញាឡូហ្គូ តែមួយដូចគ្នា។ ដោយឡែក ភាគីតំណាង និយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកបុគ្គលិករដ្ឋបាលឈ្មោះ ពិសី ភេទ ប្រុស ចេញពីក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះបុគ្គលិករូបនេះបានហៅកម្មករ ទៅបន្ទប់រដ្ឋបាល ដើម្បីសួរនាំរឿងចូលសហជីព និងបានតំរាម បិទសិទ្ធិកម្មករកុំឱ្យចូលសហជីព។ ទង្វើនេះ គឺក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព និងសុំឱ្យក្រុម- ហ៊ុនបញ្ឈប់ការហៅកម្មករនិយោជិត ដែលចូលសមាជិកសហជីពទៅសួរនាំរឿងកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចបញ្ឈប់បុគ្គលិកឈ្មោះ តុប ពិសី បានទេ ព្រោះ បុគ្គលិករូបនេះមិនបានប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើងពៀច) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង អគារទី៤ ពីព្រោះបុគ្គលិករូបនេះមិនបានកែប្រែអត្តចរិត ឬពាក្យសម្តី ឱ្យ បានសមរម្យទៅលើបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទេ ជាពិសេសដើរពេញរោងចក្រ កាន់ទូរស័ព្ទថតកម្មករស្រេចតែអំពើ ចិត្ត (កម្មករនិយោជិតប្តឹងជាច្រើនលើកច្រើនសារមកហើយ)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចដកប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើងពៀច) បានទេ ព្រោះបុគ្គលិករូបនេះមិនបានប្រព្រឹត្ត កំហុសអ្វីផ្ទុយពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អិកែវីល ម៉េនូហ្វេកតឺរីង ខុអិលធីឌី លេខ ៨៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អិកែវីល ម៉េនូហ្វេកតឺរីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ អ្នកផ្សះផ្សារបានពិនិត្យ តាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៨ចំណុច និងមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយ ការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អិកែវីល ម៉េនូហ្វេកតឺរីង ខុអិលធីឌី លេខ ៨៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ យ៉ាងណាមិញ នៅមុនថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំលើកពេលសវនាការ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះ សំណើសុំលើកពេលសវនាការនេះ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ពីថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី ទៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ុយម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ២ ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីភីភីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិល ជឺឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំលើកពេលចូលរួម សវនាការថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមូលហេតុមានសវនកម្មរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក Yap Jeng Kuang ជាអគ្គនាយក ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីភីភីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលជឺឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉េង សុជាតិ ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាម តំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងដើម្បី ទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីភីភីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលជឺឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០២៤៨៨៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីភីភីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលជឺឌី ចុះបញ្ជីលេខ ៦៤៩/១៣ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ១៨៩/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្តារឡែប៊ី អ៊ីភីភីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិល ជឺឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។



- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុ- ហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី លេខ ០៤២/១៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៣- ពាក្យស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ វិត វណ្ណា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារ ដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី។
- ៤- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ វិត វណ្ណា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី ស្តីពី សូមជូនដំណឹងស្តីពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី។
- ៥- តារាងបញ្ជាក់អំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត។


គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី លេខ ៨៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្ពានឡែប៊ី អិកែវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខុអិលធីឌី លេខ ០១១/២១ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែ បុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម 



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល ម៉ែនូហ្វកធីរីង ខូអិលជីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៥៦៧នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល ម៉ែនូហ្វកធីរីង ខូអិលជីឌី លេខ ៨៣១ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០១១/២១ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក វ៉ិត វណ្ណា ២. លោក សេន សុខលី, និង ៣. លោក ស្រឡីន វណ្ណិ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ប្រាក់ត្រឹម) ជាសមាមាត្រ តាមជាក់ស្តែង មិនត្រូវកាត់ទាំងអស់នោះទេ ករណីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតយ៉ាវ ឬអវត្តមាន មិនបានមកធ្វើការ ដោយអនុវត្តដូចអតីតក្រុមហ៊ុនត្រីស្តាល់ម៉ាទីន អតារទី៨ ពីមុន ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនស្តារឡែប៍នេះ គឺជាគ្រប់តែមួយ មានសញ្ញាឡូហ្គូ តែមួយដូចគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំពោះការមកធ្វើការយឺត និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាការឈប់សម្រាកដោយប្រើបំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ គឺនិយោជកមិនមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ១ ម៉ោង ឬ ២ម៉ោង ឬអវត្តមានកន្លះថ្ងៃ ដោយមានច្បាប់ ឬមិនមានច្បាប់ក៏ដោយ។
 - o កម្មករនិយោជិតមិនចង់មកធ្វើការយឺត ឬអវត្តមាននោះទេ តែដោយសារមានធុរៈចាំបាច់ហេតុនេះ និយោជកគួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ។
 - o រោងចក្រ ស្តារឡែប៍ និងរោងចក្រ ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន គឺជាក្រុមហ៊ុនតែមួយដោយសារស្ថិតនៅក្រោមក្រុមហ៊ុនមេតែមួយ និងប្រើប្រាស់ពាណិជ្ជនាមក្រុមហ៊ុនតែមួយ ហើយការអនុវត្តរបស់រោងចក្រ ត្រីស្តាល់ម៉ាទីន គឺមិនមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកអត់មានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកក្រុមហ៊ុនស្តារឡែប៍ ត្រូវអនុវត្តតាមក្រុមហ៊ុន ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន បានបិទដំណើរការប្រហែល ២ឆ្នាំ ហើយ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖ *AW*



- ការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ ប៉ុន្តែ និយោជកបានជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនមកហើយ ដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោ- ជិតឈប់ផ្សេងពីនេះ នោះនិយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ១០ដុល្លារអាមេរិក ទាំងអស់។
- និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតសរុបចំនួន ៣០នាទី ក្នុងមួយខែ បាន ដោយមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ ហើយការអនុវត្តនេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់។
- និយោជកក៏មានការអនុវត្តយោគយល់ច្រើនផងដែរដល់ប្រធានសហជីពពេលមានការស្នើសុំ មកធ្វើការយឺតរយៈពេល ១ ម៉ោង ឬ ២ម៉ោង ដោយនិយោជកមិនមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើ ការទៀងទាត់នោះទេ។

ចំណុចវិទ្យាទី ៤ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដកប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅ ក្រៅ ជើងរៀច) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង អត្រាទី៤ ពីព្រោះបុគ្គលិករូបនេះមិនបានកែប្រែ អត្តចរិត ឬពាក្យសម្តី ឱ្យបានសមរម្យទៅលើបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទេ ជាពិសេសដើរពេញ រោងចក្រ កាត់ទូរសព្ទថតកម្មករនិយោជិតស្រេចតែអំពើចិត្ត (កម្មករនិយោជិតបានប្តឹងជា ច្រើនលើកច្រើនសារមកហើយ)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើង រៀច តទៅនេះហៅថា "ប្រធានសន្តិសុខ") ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រធានសន្តិសុខ គឺជាសន្តិសុខដែលនិយោជកជួលពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខខាង ក្រៅ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ប្រធានសន្តិសុខ បានដើរថតកម្មករនិយោជិតពេញរោងចក្រ ពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានពាក់ ម៉ាស ល្មើសវិធានការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីមិនសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ពេលកម្មករនិយោជិតមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់ខ្លួន។
 - ប្រធានសន្តិសុខ បានទារប្រាក់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ ទៅ ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងការបើក ទ្វារឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីមកទទួលប្រាក់ទូទាត់ពីនិយោជក នៅពេល កម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានជំងឺ ឬសម្រាលកូន។
 - ប្រធានសន្តិសុខបានទាញកម្មករនិយោជិតដោយមិនសមរម្យ នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្តាយ កូនកាបូបចូលក្នុងរោងចក្រ។
 - កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង ពី ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចទ្រាំនឹងទង្វើរបស់គាត់បាន។
 - ប្រធានសន្តិសុខជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខផ្សេង ដូចនេះ គួរតែផ្លាស់ប្តូរដោយ ដាក់សន្តិសុខថ្មីជំនួសវិញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយ មូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖



- ជាវិធានការបង្ការកុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ពាក្យសុំដីរវាងប្រធានសន្តិសុខ និងកម្មករនិយោជិត និយោជកបានណែនាំឱ្យប្រធានសន្តិសុខ ដោយគ្រាន់តែចតុប្បវេណីរបស់កម្មករនិយោជិតដែល ល្មើសវិធានការក្រុមហ៊ុន និងផ្តល់រូបភាពទាំងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាលដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយនេះជាការអនុវត្តតាមតួនាទីរបស់សន្តិសុខ។
- ប្រធានសន្តិសុខ បានមកបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ២ឆ្នាំ មកហើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ចំពោះការមកធ្វើការយឺត និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាការឈប់សម្រាក ដោយប្រើបំណាច់ធ្លាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ករណីកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំពោះការមកធ្វើការយឺត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមាមាត្រដែរ ឬទេ ពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការ ទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០(ដប់)ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីការអនុវត្តផ្តល់ ឬការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់នេះយ៉ាងណានោះទេ។

ដូចនេះ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តី សម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករ និយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត រថ្ងៃឈប់ ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែល



ជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែ និយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។...” ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

សិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពី ការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន ៖

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជម្ងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពី ការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ គឺជាការឈប់ “ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត”។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា “និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។” អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជម្ងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាមានការអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចឆ្លើយតបណាមួយ



កម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មិនមែនជាឆន្ទានុ-សិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នោះទេ នឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុក កាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោង តាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីតាមសង្កត់ការអនុវត្ត សិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នោះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការ មកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន ជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជម្ងឺ។ ដូច្នោះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករ និយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជម្ងឺ ក៏ ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នាដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀង នេះ ហៅថា “ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា”។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវ ស្ថានភាពណាដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយ សាច់ញាតិវែងជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុង ប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស នេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏ អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ នោះវាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់ តាមផ្លូវច្បាប់ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ច អ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬ ការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការនាំឱ្យកើតបទល្មើស បដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជា ប្រាក់ពី ១០០,០០០រៀល ទៅ ១,០០០,០០០រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើង ដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នោះ កម្មករ និយោជិតនោះមិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់



ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុក ថា ជាការឈប់ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារ កាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិន គួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការ ឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាច ឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាធុរៈផ្សេងៗ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការ ឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិន ត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល រួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

នៅចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការមកធ្វើការយឺតរយៈពេល ១ម៉ោង ឬ ២ម៉ោង គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតមានធុរៈចាំបាច់ ដូចនេះ និយោជកមិនគួរកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមកធ្វើការយឺតពេលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ដែលកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នោះទេ ហើយករណីនេះនិយោជកមាន ឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតពេល។ យ៉ាងណា មិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតអាចមកធ្វើការយឺតជាសរុបរយៈពេល ៣០នាទី ក្នុងមួយខែ ដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនោះទេ ពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតពេល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត។



ខ. ករណីកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំពោះការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមាមាត្រនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាការឈប់សម្រាក ដោយប្រើបំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) នៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកដោយប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ គឺនិយោជកមិនមាន ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ។ ករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកផ្សេងៗពីនេះ ពេលមានធុរៈ ចាំបាច់ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានកន្លះថ្ងៃ ដោយមានច្បាប់ ឬ មិនមានច្បាប់ដោយសារមានធុរៈចាំបាច់។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជករក្សាជំហរមិនអាចផ្តល់ជូននោះទេ ដោយបានអះអាងថា និយោជកបានជួយសម្រួលកម្មករនិយោជិតច្រើនមកហើយ ដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាក ពិសេស និងការឈប់សម្រាកឈឺ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលធុរៈចាំបាច់ដោយមិនមានការអនុញ្ញាត និងមាន ការអនុញ្ញាតពីនិយោជក គឺមិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការ ឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មានធនានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកក៏មិនមាន កាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជាសមាមាត្រ ចំពោះការឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗដែលមិន មែនជាការឈប់សម្រាកដោយប្រើបំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ- ជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំពោះការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាការឈប់ សម្រាកដោយប្រើបំណាច់ឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើងលៀច តទៅនេះហៅថា “ប្រធានសន្តិសុខ”) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធាន សន្តិសុខ ចេញពីតួនាទីដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោម វិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា”។



មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា ៖
"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយ
ភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ"។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែលចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើន
នាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬលែងតែវិញកិច្ច"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រម
រដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ
ព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬ ភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែ
ភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ចំណែកឯភាគីទីបី
ដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យា ពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ"។ (សូមមើលសេចក្តី
បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥/១៥-សេដ្ឋណ្ត (ខេមបូឌា) នីតិវិធី ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និង
លេខ០៨/១៨-ខុសម៉ូ តិចស្តាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រធានសន្តិសុខ ដែលបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី
គឺជាសន្តិសុខដែលនិយោជកជួលពីក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាសន្តិសុខ ហើយប្រធានសន្តិសុខនេះ គឺស្ថិតនៅក្រោមការ
ចាត់ចែងរបស់និយោជកក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី។ នៅក្នុងចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក
ផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខនេះចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី ដោយដាក់សន្តិសុខថ្មីជំនួសវិញ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រធានសន្តិសុខ និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារ
ឡែប៊ី មិនមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់ជាមួយគ្នាទេ ប៉ុន្តែនិយោជកមានកិច្ចសន្យាជួលសេវាសន្តិសុខជាមួយនឹង
ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ហើយក្រុមហ៊ុននេះមានកាតព្វកិច្ចបញ្ជូនប្រធានសន្តិសុខ ដើម្បីមកបំពេញការងារឱ្យនិយោជក
នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៃការទាមទារនេះ គឺជាភាគីទីបី
ដែលស្ថិតនៅក្រៅកិច្ចសន្យាជួលសេវាសន្តិសុខ រវាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី និងក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ដែល
និយោជកជួលសេវាសន្តិសុខនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករ
និយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខ ចេញពីតួនាទីនោះទេ។

លើសពីនេះ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជា
ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ
មានន័យថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ
ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ូ ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ
ទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យ៉េន ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម អ៊ី កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)



ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន អាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុន អាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ត្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែល មិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៣/០៤-យេន យូអ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៤/១០-ជូន គីច ថាយលី, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្តីត ស៊ី អិលធីឌី, លេខ ០៦៦/១៦-ហ្គាឡឺ គ្លូបិល (ខេមបូ ឌា), លេខ ០១៨/១៧-ខេមបូ យុនីសូល អិលធីឌី, និងលេខ០៣៧/២០-ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ប្រធានសន្តិសុខ បានដើរចតកម្មករនិយោជិត ពេញរោងចក្រ ពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានពាក់ម៉ាស់ ដែលល្មើសវិធានការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រើប្រាស់ពាក្យ សម្តីមិនសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតពេលកម្មករនិយោជិតមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់ខ្លួន និងទារប្រាក់ពី កម្មករនិយោជិតពេលមកទទួលប្រាក់ទូទាត់ពីនិយោជក។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជក បានណែនាំដល់ប្រធានសន្តិសុខ ឱ្យចតរូបកម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តខុសវិធានការក្រុមហ៊ុន និងផ្តល់រូបភាព ទាំងនោះទៅឱ្យផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីផ្នែករដ្ឋបាលដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការបង្ហាញ ឱ្យមានការប៉ះទង្គិចពាក្យសំដី រវាងកម្មករនិយោជិត និងប្រធានសន្តិសុខ ពេលអនុវត្តតាមតួនាទីរបស់ប្រធាន សន្តិសុខ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តទៀតថា តើប្រធានសន្តិសុខគឺជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុកអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់ កម្មករនិយោជិតដទៃដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានរបាយការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង



ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ័យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ភូបិល ស្ថិតីដី (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំពីអង្គហេតុ ឬកស្ថតាងណាមួយគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនដែលបញ្ជាក់ថា ប្រធានសន្តិសុខ គឺជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្មោះឡើយ។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើងពៀច) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្មោះឡើយ។

យោងតាមការបង្ហាញកស្ថតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំពោះការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាការឈប់សម្រាកដោយប្រើបំណាច់ធ្លាក់ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានសន្តិសុខ (ឈ្មោះហៅក្រៅ ជើងពៀច) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ស្មោះឡើយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន

ហត្ថលេខា ៖



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនណា

ហត្ថលេខា ៖

