ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២២២/១៦ - ហ្វូហ្វ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក វី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជម្ពូវ័ន្ត សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ គ្មាន ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ**
- **តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ២២៧អឺហ្សេរ៉ូ ភូមិស្លែងរលើង សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៧៣៤ ៥៦៧/០៩៣ ៤៥៥ ៣៤៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក យុន សុកសារិន	អនុប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ
២- លោក ថា សាវលីញ	កម្មករ
៣- កញ្ញា ហា ស្រីរស់	កម្មការិនី

៤- លោក មឿន សុគន្ធារ៉ា កម្មករ

៥- លោក សុះ សិន កម្មករ

៦- លោក ម៉ាត់ លី កម្មករ

បញ្ហាក្តូវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យនិយោជករៀបចំថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករ ។

២- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់លុយត្រឹមជាសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់ នៅពេលដែលកម្មករដាក់ច្បាប់មានធុរៈម្តងម្កាលតាមការជាក់ស្តែង ។

៣- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់លុយបាយថែមម៉ោង ពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី ចំនួន ២០០០ រៀល ។

៤- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកមិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនោះទេ ។

៥- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកមិនកាត់លុយកម្មករ ពេលកម្មករដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

៦- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកចេញបុងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករមើលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយសរសេរជាភាសាខ្មែរ ។

៧- ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់លុយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ជូនកម្មករ ។

៨- ស្នើសុំឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងមានសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រប់គ្រាន់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហួ លេខ ៤៨៦០ មកបវ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ០៨ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៨ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានវត្តមានភាគីនិយោជក។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទទាំង ០៨ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ លេខ ៤៨៦០ មកបវ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចំណែកឯភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទេ។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញលិខិតអញ្ជើញជូននិយោជក ដើម្បីឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញលេខ ១២៤៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ និង ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរស័ព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១០ និង ២៥ នាទី រសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាននាំយកលិខិតខាងលើទៅដល់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ហើយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានជួបសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូម្នាក់ និងអ្នកបកប្រែម្នាក់ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ទាំងពីរមិនបានទទួលយកលិខិតអញ្ជើញខាងលើនេះទេ ពីព្រោះ នាយកក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

សេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ទត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតពឹងពាក់ឱ្យជួយអម ការពារ និងដោះស្រាយវិវាទ របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃរោងចក្រ ហ្វូហ្វូ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ គោរពចូលមក លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ លេខ ៤៨៦០ មកបវ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ១២៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១២៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១២៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការបោះពុម្ពកៅស៊ូ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣៦ នាក់ ហើយក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។
- សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ បានរៀបចំបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពកម្មករ ហ្វូហ្វូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយក្នុងនោះ លោក ថា សាវលីញ បានជាប់ជាប្រធាន, លោក សុះ ស៊ីន បានជាប់ជាអនុប្រធាន និងលោក មឿង សុគន្ធារ៉ា បានជាប់ជាលេខាធិការ ក៏ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនៅ

ក្នុងសវនាការថា សហជីពនេះ មិនទាន់រៀបចំដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព នៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញ មានលិខិតពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ ។ ដោយឡែក នៅក្នុងលិខិតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មានតែអត្តលេខ និងស្នាមផ្ដិតមេដៃមួយចំនួនទៅលើលិខិតនោះ ប៉ុន្តែ មិនមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់អមស្នាមផ្ដិតមេដៃនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចធ្វើការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករនោះឡើយ ។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៥ នាក់ មានវត្តមានក្នុងសវនាការ រួមមាន ៖ ១.ថា សាវលីញ ២. ហា ស្រីរស់ ៣. មឿង សុគន្ធារ៉ា ៤. សុះ ស៊ិន និង ៥. ម៉ាត់ លី ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានថ្នាំពេទ្យទុកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើម្បីសង្គ្រោះបឋម នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺម្ដងម្កាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានពេទ្យប្រចាំការ និងបន្ទប់ពេទ្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ម៉ោងសម្រាកពីការងារ ទើបកម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដើម្បីទិញថ្នាំពេទ្យដោយខ្លួនឯងបាន ។ កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតខ្លះកោសខ្យល់នៅបន្ទប់ទឹក ដោយសារគ្មានថ្នាំសម្រាប់ព្យាបាល និងបន្ទប់សម្រាកពេលឈឺ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺម្ដងម្កាល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ កម្មករនិយោជិតគប្បីគួរមានថ្នាំលាប ឬលេបភ្លាមៗ ដើម្បីសម្រួលបញ្ហាសុខភាព រួចបន្តការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅមុខទៀត ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមាមាត្រចំពោះថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់មានធុរៈម្ដងម្កាលតាមការជាក់ស្ដែង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ទោះមានការអនុញ្ញាតក្ដី ឬមិនមានការអនុញ្ញាតក្ដី គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់នេះទាំងអស់តែម្ដង ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈម្តងម្កាលតាមការជាក់ស្តែង ដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ គឺលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតកុំឱ្យអវត្តមានច្រើន ដោយសារកន្លងមក ពេលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ចំនួន ០១ ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតបានដឹងខ្លួនឯងថា ពួកគាត់លែងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៀតហើយ ដូចនេះ ពួកគាត់មិនមានទឹកចិត្តដើម្បីត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ឬព្យាយាមកុំឱ្យអវត្តមានច្រើនក្នុងខែនោះទេ។
  - និយោជកនៅក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ជូនកម្មករនិយោ-ជិត ឬលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ០២ ឬ០៣ ថ្ងៃ ទើបនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
  - កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់ចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦៖០០ រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ ល្ងាច នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ ល្ងាច។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកនៅក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ បើកដំណើរការជិតបាន ០៣ ឆ្នាំហើយ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតដូចក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ជាការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុន និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម

ម៉ោងនៅចន្លោះពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច។ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាញឹកញាប់ ពោលគឺប្រហែលជា ចំនួន ២០ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ការស្ម័គ្រចិត្ត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅផ្ទះនៅម៉ោង ១៦៖០០ នាទី ល្ងាច តាមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចេញទៅផ្ទះតាមធម្មតានោះទេ ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្នើសុំរបស់និយោជក នៅថ្ងៃបន្ទាប់ និយោជកនឹងហៅកម្មករនិយោជិតនោះទៅព្រមាន និងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតតែងតែបដិសេធមិនព្រមផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមាននោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ចេញពីគ្រូពេទ្យក៏ដោយ និយោជកនៅតែកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោ-ជិតស្ត្រីម្នាក់បានដួលសន្លប់នៅពេលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតស្ត្រីនោះបានទៅសម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅមន្ទីរពេទ្យ នៅពេលគាត់ត្រលប់មកធ្វើការវិញ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ហើយបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីនោះចេញពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដោយសារការឈឺគឺជារឿងធៃដន្យ កម្មករនិយោជិតមិនមានចេតនាចង់ឈឺឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិត ស្នើសុំចំណុចនេះ គឺដើម្បីជាការអនុវត្តនៅថ្ងៃក្រោយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតមើលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយសរសេរជាភាសាខ្មែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោ-ជិតនូវចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប៉ុន្តែ សរសេរជាភាសាចិន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសរសេរជាភាសាខ្មែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ការផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាភាសាខ្មែរ គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលអាន និងយល់ ដោយសារកម្មករនិយោជកមិនចេះអានភាសាចិននោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកមិនមានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ផ្ទះរបស់ពួកគាត់នៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន ហើយមិនអាចធ្វើដំណើរត្រលប់ទៅផ្ទះបាននៅពេលដល់ម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់ម្តងៗ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះ ដើម្បីកម្មករនិយោជិតយកប្រាក់នេះទៅទិញបាយហូប។
  - ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិត ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតចង់ទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងមានសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់ទឹក ចំនួន ០៥ ប៉ុន្តែ មានតែបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចប្រើប្រាស់បាន ហើយបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២ នោះ គ្មានសាប៊ូសម្រាប់លាងដៃនោះទេ។ម្យ៉ាងទៀត បន្ទប់ទឹកមិនមានការសម្អាតត្រឹមត្រូវ និងទ្បើងទាត់នោះទេ ជាទូទៅមានតែកម្មករនិយោជិតស្ត្រីម្នាក់ជាសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ដែលសម្អាតបន្ទប់ទឹកទាំង ០២ នេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងមានសាប៊ូលាងដៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា បន្ទប់ទឹកត្រូវមានអនាម័យដើម្បីជៀសវាងភាពងាយនឹងឆ្លងជម្ងឺផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត (១). ថា សាវលីញ (២). ហា ស្រីរ៉ស់ (៣). ម៉ៅ សុគន្ធារ៉ា និង (៤). ម៉ាត់ លី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទបន្ថែម ដោយចំណុចនោះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត (១). ថា សាវលីញ (២). ហា ស្រីរ៉ស់ (៣). ម៉ៅ សុគន្ធារ៉ា និង (៤). ម៉ាត់ លី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការបញ្ចូលវិវាទបន្ថែមនេះថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

០ វិវាទនេះ កើតក្រោយពេលធ្វើកំណត់ហេតុមិនសះជាបន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ ព្រោះនិយោជកបានបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ០៤ នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

វិវាទនេះ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃសំណុំរឿងនេះ ព្រោះនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ដោយសារការគុំគួន និងដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់បានចូលរួមជួយដោះស្រាយបញ្ហានានារបស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិត សុះ ស៊ិន និង មឿង សុគន្ធារ៉ា បានចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយគ្មានវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា និយោជកមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត សុះ ស៊ិន នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមានចេតនាបណ្តេញកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ដោយសារការគុំគួនពួកគាត់ ការដែលពួកគាត់មានភាពក្លាហាន ក្នុងការតតាំង និងតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយផលវិបាក ឬបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលកើតមានរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលអវត្តមានភាគីនិយោជក និងអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន៖

ក. អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយអវត្តមានភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"*។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ដែលអវត្តមាននោះបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/*

០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ, លេខ ៩៩/០៩-យីង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ុន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន និង លេខ ១២៨/១៦-សេង ហុង យាន អ៊ីមប្រយឌើរី ខូអិលធីឌី), លេខ ១៨៥/១៦ តុង ផៃ ហ្វេស៊ីន តិចតូលូជី អិលធីឌី និង លេខ ១៦៥/១៦ ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ព្រមតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយកលិខិតអញ្ជើញ ដែលបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពី កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងនៃសវនាការទៅប្រគល់ឱ្យនិយោជកដោយផ្ទាល់ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានជួបតែអ្នកបកប្រែម្នាក់ ហើយគាត់មិនព្រមទទួលយកលិខិតអញ្ជើញនោះទេ ។ នៅថ្ងៃសវនាការ នាថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល មិនឃើញមានវត្តមានភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការដែរ ។ ដូចនេះ ការដែលភាគីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកលិខិតអញ្ជើញចូលរួមសនាការ ហើយមិនបានចូលរួមសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការមិនចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការអញ្ជើញ និយោជកឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមត្រូវហើយ តែភាគីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកលិខិតអញ្ជើញនោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជកអវត្តមានបាន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

ខ. ដើមបណ្តឹង

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ថា ៖ *"... មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន*

របស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ត្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រើន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) និងលេខ ២១០/១៦-ប្រេហ្គត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្តឹងបរិហារ ប្តឹងតវ៉ា ឬប្តឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្តាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ។..."* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។"*។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល ចែងថា ៖ *"ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬ*

THE ARBITRATION COUNCIL

សមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។" ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ គ្រោនចិក អ៊ីនធើណេសិនណល អ៊ីន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះថា *"សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី, លេខ ១៥៣/១៦-ដាយយ៉ាំង ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី និងលេខ ២១២/១៦-ហ្គាបបូថេក ត្រេឌីង ខមភេនី លីមីធីត)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ សហជីពកម្មករហ្វូហ្វូ មិនទាន់រៀបចំបែបបទសុំចុះបញ្ជិការពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករ ហ្វូហ្វូ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពនេះ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រៃង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន, លេខ ១២០/១៥-ភ័រហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី និង លេខ ២១៧/១៦-ឥណ្ឌូចិន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា))*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញ មានលិខិតពឹងពាក់និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ។ ដោយឡែក នៅក្នុងលិខិតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មានតែអត្តលេខ និងស្នាមមេដៃមួយចំនួននៅលើលិខិតនោះ ប៉ុន្តែ មិនមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់អម

THE ARBITRATION COUNCIL

ស្នាមមេដៃនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ នោះឡើយ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ នាក់ គឺ ១.ថា សាវលីញ ២. ហា ស្រីរស់ ៣. មឿង សុគន្ធារ៉ា ៤. សុះ ស៊ិន និង ៥. ម៉ាត់ លី។ ដូចនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៥ នាក់ ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារថា ឱ្យនិយោជករៀបចំថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

យោងតាមប្រការ ៧ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាសចែងថា ថា ៖ "*ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនដល់ ៥០ នាក់ ត្រូវមានមធ្យោបាយសង្គ្រោះ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖*

- *កម្មករនិយោជិតក្រោម ២០ នាក់ ត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះមួយ និង អ្នកជំនួយសង្គ្រោះម្នាក់។*
- *កម្មករនិយោជិតពី ២០ នាក់ ដល់ ៤៩ នាក់ ត្រូវមានបន្ទប់រំរួលមួយ និងគិលានុបដ្ឋាក ឬគិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់។*

គ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថ ដែលមានជាចំបាច់ ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ មានកម្មករនិយោជិតសរុបទាំងអស់ ចំនួន ៣៦ នាក់ ហើយនិយោជកមិនមានថ្នាំពេទ្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់សង្គ្រោះបឋម។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ត្រឹមត្រូវដោយស្របតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៧ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ខាងលើទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ (ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះត្រង់ចំណុចទី ២.បន្ទប់រំរួល)។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតជាក់ច្បាប់មានចុះហត្ថលេខាដោយម្ចាស់ជាក់ស្តែង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានចុះហត្ថលេខាតាមជាក់ស្តែង ដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា *"គោរពតាមអនុសាសន៍...បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាអំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ។*

...

២- កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ១០(ដប់)ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។..."

យោងតាមអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ បានបកស្រាយថា *" យោងតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ខាងលើនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ អនុវត្តចំពោះតែផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ តទៅ។... " ។ ក្រុមហ៊ុន តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនផលិតប្រអប់ដាក់ស្បែកជើង ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ក្រុមហ៊ុន តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង មិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ទេ ។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ ជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងគឺ ចាក់ពុម្ពកៅស៊ូ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ មិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វូ មិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១២។ ដូចនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និង លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វីរ វីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា *"និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគីអាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច ។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៥៦/១៤-ធានយ៉ាន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ហ្វេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩ និង លេខ ១៨៩/១៦-យ៉ាំង ដុង ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និង លេខ ២០១/១៦-អ៊ីធើនិធី គ្លូប៊ល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ដោយហេតុថា យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ជាអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ។

យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ទោះមានការអនុញ្ញាតក្តី ឬមិនមានការអនុញ្ញាតក្តី នោះនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងអស់ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ដោយផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការដោយមិនមានអវត្តមានសោះក្នុងមួយខែ (ទោះមានការអនុញ្ញាតក្តី ឬមិនមានក្តី) គឺមិនត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនោះទេ ព្រោះប្រាក់នេះជា

អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តល់អង្គហេតុណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់ថា ការដាក់លក្ខខណ្ឌនេះ គឺមិនសមស្របនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ទោះមានការអនុញ្ញាតក្តី ឬមិនមានការអនុញ្ញាតក្តី គឺធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈម្តងម្កាល តាមជាក់ស្តែងដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជកទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈម្តងម្កាលតាមការជាក់ស្តែង ដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦៖ ០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល ដែរ ឬទេ?

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា *"គោរពតាមអនុសាសន៍... បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាអំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។*

...

២- កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ។" ។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង អនុវត្តចំពោះតែផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តទៅ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វ ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុន បោះពុម្ពកៅស៊ូ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វ មិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នោះទេ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលតំរូវអោយ

THE ARBITRATION COUNCIL

កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។... ។"

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ*
- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។...*

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា " *ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត*

ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ បានបកស្រាយថា *"យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *" សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។"*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ បានលុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ឃាមិន ហេតុផលនៃចំណុច*

វិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ្វ៊ូត ហ្វ័រវើត (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២២/១៥-ដាប់បិលយូ អ៊ែនជីឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទីល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា ៖ *"ការរៀបចំការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។"*

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០/១៤-ឈៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ ,.អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"តាមរយៈខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យឃើញថា មានការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកអាចស្នើសុំទៅកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ កម្ម-ករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេចថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចថា មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬក៏ដាក់វិធានការវិន័យណាមួយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៨/០៧-ចា ឌឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវ៉ាគិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៨៦/១១-រីឡាយអេបិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៨, និង លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

លើសពីនេះទៅទៀត សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"...២- ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។..."*

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញម៉ោង ១៦៖០០ នាទី តាមធម្មតានោះទេ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកធ្វើការព្រមានកម្មករនិយោជិត និងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមាននៅពេលដែលពួកគាត់មិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាលតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្ត និងព្រមានកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្តិតស្នាមមេដៃដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច គឺជាសកម្មភាពដែលមិនសមរម្យ និងផ្ទុយពីស្មារតីនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. និងសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប.ស.ជ.ណ ខាងលើ ព្រោះថាការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ការស្ម័គ្រចិត្ត ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់អនុញ្ញាត និងមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវបង្ហាញដល់និយោជក ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ភស្តុតាង ថាតើចំណុចវិវាទបានកើតលើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការស្នើសុំនូវចំណុចវិវាទនេះ គឺទុកសម្រាប់អនុវត្តទៅពេលអនាគត ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហា ដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿង ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"។ បន្ថែមពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាការទាមទារ ដែលមានកម្មវត្ថុជាវិវាទអនាគត (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញីវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុងដូចតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៥៨/០៧-០៨ ស្តារ ស្លុតវែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៥៥/១៣-កាតាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ទុកជាការអនុវត្តនៅថ្ងៃក្រោយ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាបញ្ហាដែលមិនមែនជាវិវាទកើតឡើងបច្ចុប្បន្នឡើយ ដោយហេតុថា ជាក់ស្តែង ភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែចង់លើកចំណុចវិវាទនេះឡើងដើម្បីជាការអនុវត្តមួយនៅពេលអនាគតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអនាគត។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសមត្ថកិច្ច ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទដែលមិនកើតមាន ឬមិនទាន់កើតមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការមិនឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត សរសេរជាភាសាខ្មែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច ផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលសរសេរជាភាសាខ្មែរ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖*

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមុននឹងចូលកាន់ដំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ។

... ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី បានបកស្រាយមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់

កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើន ដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្លាស់ប្ដូរ ដូចជា ៖

- អវត្តមាន (ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពិសេស ឬការឈប់សម្រាកទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នានា តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតជាដើម) របស់កម្មករនិយោជិតជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មួយចំនួន របស់ពួកគាត់ត្រូវថយចុះ។
- ការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មួយចំនួន របស់ពួកគាត់ត្រូវកើនឡើងផងដែរ។
- និងកត្តាដទៃផ្សេងៗទៀត។

ការប្រែប្រួលនៃកត្តាទាំងនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្ដងៗ ផងដែរ។ ដូច្នេះ មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ តម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្ដងៗនោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំក្រដាសចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលមានព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលលំអិតនេះ ជាការរៀបចំមានលក្ខណៈតម្លាភាព ដែលអាចលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប៉ុន្តែ សរសេរជាភាសាចិន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ការផ្ដល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាភាសារខ្មែរ គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលអាន និងយល់ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនចេះអានភាសាចិននោះទេ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាលតាមការអញ្ជើញ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកផ្ដល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាភាសាចិន គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលព័ត៌មាន ឬយល់អំពីព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ថាតើមានការកែប្រែ ឬត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនចេះអានភាសាចិន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលសរសេរជាភាសាចិន មិនមែនជាវិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោ-ជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ អំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដែលស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកត់សម្គាល់ឃើញទៀតថា ការសរសេរលើចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាភាសាខ្មែរ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងអំពីព័ត៌មានលម្អិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល គឺដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានល្អប្រសើរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាភាសាខ្មែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកពុំមានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

តាមរយៈការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះគឺជាវិវាទប្រយោជន៍ ។ *(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី ០៣ ខាងលើ)*

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងមានសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានទឹកស្អាត និងសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅក្នុងបន្ទប់ទឹកដែរ ឬទេ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ ចែងថា៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននៅក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន នូវបង្គន់សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ ដោយសមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ ។"*

ប្រការ ៦ នៃប្រកាសខាងលើដដែលចែងថា ៖ *"ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅតាមបង្គន់ ត្រូវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មានសភាពស្អាត និងថ្លា ។ សាប៊ូក៏ត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ។ បង្គន់ទាំងអស់ត្រូវបានទទួលការសំអាតថែទាំ ដុសលាង យ៉ាងហោចបានម្ដងក្នុងមួយថ្ងៃ ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃ ប្រការ ១ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស ០៥២ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ដើម្បីធានាបាននូវអនាម័យល្អរបស់កម្មករនិយោជិត ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ចំនួន ០២ ប៉ុន្តែ បន្ទប់ទឹកទាំងនោះ មិនមានអនាម័យ និងសាប៊ូប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បន្ទប់ទឹកទាំងនោះ មិនបានសម្អាតទៀងទាត់ និងមានអនាម័យត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានស្អាត និងសាប៊ូប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រការ ១ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស ០៥២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យបានមានអនាម័យល្អ និងមានសាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត (១). ថា សាវលីញ (២). ហា ស្រីរ៉ស់ (៣). ម៉ៅ សុគន្ធារ៉ា និង (៤). ម៉ាត់ លី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានេះទេ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចបញ្ចូលការទាមទារបន្ថែមចូលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយលើកមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដែលមានក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។*”

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “ *អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។*”

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ បញ្ជាក់ពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យឹង ឡេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៨/០៩-សាន់តិច*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថាតើ (១) វិវាទនេះ ជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ និង(២) ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទដែលបានប្តឹងនោះដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត (១). ថា សាវលីញ (២). ហា ស្រីរ័ស (៣). មឿន សុគន្ធារ៉ា និង (៤). ម៉ាត់ លី នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយពួកគាត់បានចូលរួមប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ពោលគឺ និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ០៤ នាក់ខាងលើ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចំនួន ០៦ ថ្ងៃ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុមិនសះជា។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា វិវាទនេះ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃសំណុំរឿងដែលបានផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះ កើតឡើងដោយសារការគុំគួន និងដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់បានចូលរួមជួយដោះស្រាយបញ្ហានានារបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ដែលត្រូវបាននិយោជកបានបញ្ឈប់ មានតែកម្មករនិយោជិត មឿន សុគន្ធារ៉ា តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅមន្ទីរការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិត សុះ ស៊ុន ទោះបីជាគាត់មានវត្តមាននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ទេ។ ភាគីនិយោជកក៏មិនមានវត្តមានក្នុងការផ្សះផ្សានោះដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានដឹងអំពីសមាសភាពនៃកម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងនូវអង្គហេតុណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់បានថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ រូបនេះ ត្រូវបាននិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារពួកគាត់ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងនេះដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះ មិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាចំណុចវិវាទបន្ថែមថ្មីនេះ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ (ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ត្រង់ចំណុចទី ២.បន្ទប់រុំរបួស) ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈម្តងម្កាល តាមការដាក់ស្នើ ដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី ល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ការស្ម័គ្រចិត្ត ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាក់ទងនឹងការមិនឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាភាសាខ្មែរ ។

ចំណុចវិវាទី ៧ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យល្អ និងមានសាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖

- បដិសេធពិចារណា ចំណុចវិវាទបន្ថែមថ្មីនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ ៣៣០ ស.ក.ប.យ

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៦ ខែ [illegible] ឆ្នាំ ២០០០

ប្រកាសរួម
ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
និង ក្រសួងសុខាភិបាល
ស្ដីពី ការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០-១១-១៩៩៨ ស្ដីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ចុះថ្ងៃទី២០-៧-១៩៩៤ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣-៣-១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០៦៩៩-០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧-៦-១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៦ ចុះថ្ងៃទី២៤-០១-៩៦ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួងសុខាភិបាល
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៤-១០-១៩៩៩ ស្ដីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៦៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២-១០-៩៧ ស្ដីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល

សំរេច

ប្រការ១.- និយោជក នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុង មាត្រា១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ឡើងទៅ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។

គិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

THE ARBITRATION COUNCIL

គិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នេះ ត្រូវបានកំណត់តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃ ទីតាំងនិងទំហំ ចំនួននិងគុណភាព បុគ្គលិកសុខាភិបាល ហើយនិងសំភារៈ បរិក្ខារពេទ្យ ព្រមទាំងឱសថ ។

ប្រការ២.- អំពីទីតាំងនិងទំហំ

គិលានដ្ឋានត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ មានភាពងាយស្រួលដល់អ្នកជម្ងឺចេញចូល មានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ មានខ្យល់អាកាសល្អ នៅឆ្ងាយពីសម្លេងលាន់ឮខ្លាំង ឆ្ងាយពីទីតាំងដាក់កាកសំណល់ គ្មានធូលី គ្មានផ្សែង គ្មានក្លិន និងត្រូវមានទំហំសមស្របទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែយ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមានផ្ទៃ ២០ម៉ែត្រក្រឡា ។

ប្រការ៣.- អំពីចំនួននិងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាល

ចំនួននិងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	ចំនួនគិលានុបដ្ឋាក ឬគិលានុបដ្ឋាយិកា	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេន៨ម៉ោង
៥០ - ៣០០នាក់	១នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬ គ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់	២ម៉ោង
៣០១ - ៦០០នាក់	១នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	២ម៉ោង
៦០១ - ៩០០នាក់	២នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៣ម៉ោង
៩០១ - ១៤០០នាក់	២នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៤ម៉ោង
១៤០១ - ២០០០នាក់	២នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៦ម៉ោង
លើសពី ២០០០នាក់	៣នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៨ម៉ោង

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុបដ្ឋាក-យិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។

ប្រការ៤.- អំពីសំភារៈ បរិក្ខារនិងឱសថ

សំភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹមត្រូវមានជាអប្បបរមាគឺ ៖

- តុធ្វើការមួយ
- កៅអីអង្គុយមានបង្អែកបី
- ទូសំរាប់ទុកដាក់ឯកសារមួយ
- ទូសំរាប់ដាក់តាំងឱសថមួយ
- គ្រែពីរមានពូកនិងកម្រាល
- បរិធានសម្រាប់រំងាប់មេរោគមួយ (STERILISATEUR)

បរិក្ខារពេទ្យនិងឱសថ ត្រូវមានជាចាំបាច់ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស នេះ ។

ប្រការ៥.- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតលើសពី ២០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគ្រែសំរាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជម្ងឺសំរាក នៅជិតគិលានដ្ឋានទៅតាមអត្រា ពីរភាគរយនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រហូតដល់ចំនួន២០គ្រែជាអតិបរមា ។

ប្រការ៦.- កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានសាខា ឬការដ្ឋានមួយឬច្រើនដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី៥០នាក់ឡើងទៅ ហើយដែលស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពី ប្រាំគីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរនូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ដូចជា បុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថព្យាបាល ។

ប្រការ៧.- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនដល់៥០នាក់ ត្រូវមានមធ្យោបាយសង្គ្រោះដូចខាងក្រោមនេះ ៖

-កម្មករនិយោជិតក្រោម២០នាក់ ត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះមួយនិងអ្នកជំនួយសង្គ្រោះម្នាក់ ។

-កម្មករនិយោជិតពី២០ដល់៤៩នាក់ ត្រូវមានបន្ទប់រុំរបួសមួយ និងគិលានុបដ្ឋាក ឬគិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ។

គ្រឿងសង្ហារឹម បរិក្ខារពេទ្យនិងឱសថដែលត្រូវមានជាចាំបាច់ ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។/.

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ៨.- អ្នកប្រព្រឹត្តិល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ ត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោស ដូចមានចែង ក្នុងជំពូកទី១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៩.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។៚

ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងសុខាភិបាល

វេជ្ជ. ហុង-ស៊ុនហួត

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន :

- ខុទ្ទកាល័យព្រះមហាក្សត្រ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្ត"
- គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្ត"
- សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"
- សហភាពសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុនិងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

THE ARBITRATION COUNCIL

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ

១- ប្រអប់សង្គ្រោះ :

-កន្ត្រៃអ៊ីណុក ១	-បង់ស្អិតរមូរ ១	-កំប្រេស ១០	-Alcool Iodé 200ml
-ដង្កៀបអ៊ីណុក ២	-បង់ស្បៃរមូរ ៥	-សំឡីជក់ទឹក ១០០ក្រ	-Eau Oxygéné 200ml
-ស្រោមដៃ ២០	-បង់យឺតរមូរ ៥	-ប្រេងខ្យល់ ១ដប	-Ether 50ml
-សាប៊ូដុំ ១	-ក្រណាត់សបីជ្រុង ៤	-ប្រេងកូឡា ១ដប	- Analgésiques
			- Anti-diarrhéiques

២- បន្ទប់រំរបួស :

គ្រឿងសង្ហារិម	បរិក្ខារពេទ្យ	ឱសថ
- គ្រែមានពូកនិងកំរាល ១	-Trousse pour petite chirurgie	-Antihémorragiques
- តុធ្វើការ ១	-Tensiomètre + stétoscope	-Analgésiques
- កៅអីអង្គុយមានបង្អែក ៣	-Eau Oxygénée - Alcool Iodé	-Antispasmodiques
- ទូដាក់សំភារៈបរិក្ខានិងឱសថ ១	-Ether	-Antiinfectieuses

៣- គិលានដ្ឋាន :

បរិក្ខារពេទ្យ :

Trousse pour petite chirurgie
Tensiomètre + Stétoscope bi-auriculaire
Chronomètre à secondes
Marteau à réflexes
Abaisse-langue
Otoscope
Spéculum nasal
Thermomètre médical
Thermomètre d'ambiance
Vaccinostyles
Nécessaires pour petits pansements
Seringues en plastiques (divers numéros)
Gants

THE ARBITRATION COUNCIL

ឱសថ :

1- Les anti-infectieuses :
  A. Anti-bactériennes
  B. Antifungiques
  C. Antihelminthiques
2-Les analgésiques
3-Les anti-inflammatoires non stéroïdes (AINS)
4- Les Anesthésiques locaux
5- Les antihistaminiques
6- Les Corticoïdes
7- Les Anti-asthmatiques
8- Les Antitussifs
9- Les Anti-migraineux
10– Les Anti-diarrhéiques
11- Les Diurétiques
12- Les Vitamines
13– Les sels minéraux
14– Les médicaments utilisés en cardio-angiologie :
  A. Tonicardiaque
  B. Anti-hypertenseur
15– Les médicaments utilisés en gastro-entérologie
16– Les Anti-anémiques
17– Les Antihémorragiques
18– Les Antiseptiques externes, Cicatrisants percutanés
19– Les Collyres
20– Les Sérums