ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៤/២១ - ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច ៖ ថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាដៅ ឃុំទឹកល្អក់ ស្រុកគងពិសី ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩១១ ៤៦២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក មាស វិចិត្រ ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក មាស តុក ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាដៅ ឃុំទឹកល្អក់ ស្រុកគងពិសី ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ២០ ២១ ៧៦១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក សាន់ ផាន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ
២- លោក យី វ៉ា លេខាសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ
៣- លោក អ៊ុក ទៀ ប្រធានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ(មូលដ្ឋាន)

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ដោយកន្លងមកខាងរដ្ឋបាលបានប្រាប់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរទេ បើមិនដូច្នោះ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពួកគេ ព្រមទាំងបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវការឱ្យមានសហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មការិនីដែលមានកូនតូច។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ បានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ជូន បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ដោយបើកសរុបតែម្តងគត់ មុនថ្ងៃត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ តំណាងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះអនុវត្តការផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែ ដោយមិនផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលទេ។

៥- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ និងមានពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ ដោយបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុននេះមិនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ មិនមានបន្ទប់ពេទ្យ និងមិនមានថ្នាំពេទ្យ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ឡើយ។

៦- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នូវការរើសអើងកម្មការិនីដែលទើបសម្រាលកូនរួច ដោយកន្លងមក ពួកគាត់ត្រូវប្រឈមនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាម បើធ្វើការងារមិនបានល្អក្រោយពីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ។

៧- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំប្រធានក្រុមចិនកាន់Line ១, ២ និង ៣ (ហៅយាយភ្នែកបួន) ឱ្យប្រើពាក្យសម្តីសមរម្យមកលើកម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង លោក អ៊ុក ទេវូ ធ្លាប់ត្រូវបានប្រធានក្រុមនេះប្រើពាក្យសម្តីថា "មានខួរគិតអត់" នៅពេលដែលលោកបំពេញការងារមិនដល់គោលដៅកំណត់។

៨- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករ និយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ។ តំណាងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ រាល់ការសុំច្បាប់គ្រប់ប្រភេទ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ខែខាងលើរួមគ្នាតែម្តង ដោយអវត្តមានដោយច្បាប់ម្តង ក្នុងមួយខែ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ ៥០ភាគរយ និងអវត្តមានដោយមានច្បាប់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ ឡើងទៅ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ខាងលើទាំងអស់តែម្តង។

៩- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយរៀបចំបន្ថយកម្តៅនៅអគារធ្វើការរបស់ពួកគាត់ ដោយជាក់ស្តែងក្នុងអគារធ្វើការនោះ មានសភាពក្តៅ ហើយកម្មករនិយោជិត បានប្រើប្រាស់កង្ហារផ្ទាល់ខ្លួនបន្ថែម ក្នុងពេលធ្វើការ។

ARBITRATION COUNCIL

១០- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ បានទៅពិនិត្យសុខភាពឱ្យបាន ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ និងបានចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ តំណាងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ សម្រាប់ការទៅពិនិត្យសុខភាព គឺកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះអាចដាក់ច្បាប់ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ចំពោះកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោងសរុបចំនួន១០នាទី ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយ ៥នាទី នៅម៉ោងចេញថ្ងៃត្រង់ និង ៥នាទីទៀត នៅម៉ោងចេញពេលរសៀល។

១១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករសាកល្បងការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយកន្លងមកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩ដុល្លារ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករសាកល្បងការងារ ដោយឱ្យបំពេញការងារចំនួន ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ (ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងឡើយ)។

ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអវត្តមានក្នុងថ្ងៃផ្សះផ្សារដោយមិនបានបញ្ជាក់ហេតុផលសមរម្យ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហាន គុង ២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៥៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហានគុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១

ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចមិនសះជា ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហានតុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៥៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទាំងពីរលើក តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការ-ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសការរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញដោយប្រើប្រព័ន្ធ ហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោ-បាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះជាចំនួន ១១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៦, ទី៧, ទី៨ (ទាក់ទងនឹងប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ), ទី១០ និងទី១១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៨ (ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់), និងទី៩។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទីថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក PAN WEILIN នាយកក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក មាស វិចិត្រ និងលោក មាស តុក។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានចុះបញ្ជីលេខ ១០៥២១១០១៥ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតលេខ ០០២/២១ ស.ប.ក.ខ ចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវករណីវិវាទរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ហានតុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

៣- លិខិតសុំជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រតិភូចរចា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងការដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា)។

៤- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចារ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករ-កម្មការិនីបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) សូមគោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងារ។

៥- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

៦- លិខិតបញ្ជាក់កំណើត លេខ ១៧៣ ម.ស ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់មណ្ឌលសុខភាពកក់ព្រះខែ។

៧- តារាងសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ រ័ត្ន ខុម។

៨- ពាក្យលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ រ័ត្ន ខុម។

៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១៦៦/២១ កប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

១០- លិខិតលេខ ០៨៦/២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រដ្ឋមន្ត្រីរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនិងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

១១- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១២- លិខិតលេខ ៥៧២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីករណីបញ្ឈប់ការងារលោក អ៊ុក ទេវ្

និងលោកស្រី វ៉ត្ថ ខុម តួនាទីជាប្រធាន និងអនុប្រធានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

១៣- លិខិតចុះថ្ងៃសៅរ៍ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្វ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីការបង្កើតសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

១៤- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងជាតំណាងប្រតិភូចរចានៃក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីសារណាសង្ខេបវិវាទការងារ។

១៥- បញ្ជីផាប់ហ៊័សEMS របស់សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ផ្ញើរទៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

១៦- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៥៧០ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ០៣៥ ក.ប/អ/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៨ កប/អក/វក/លកអ. ថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៩ កប/អក/វក/លកអ. ថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម/៚

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហានតុង២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកដេរកាបូប និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤០០ នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហានតុង២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៥៧០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៥ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ មានឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ញ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ដោយកន្លងមកខាងរដ្ឋបាលបានប្រាប់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរទេ បើមិនដូច្នោះក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពួកគេ ព្រមទាំងបានបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវការឱ្យមានសហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព និងកុំរើសអើងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ចំណុចបញ្ជាក់ថាជាការរើសអើងសហជីព ៖
        - នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតបានរៀបចំបង្កើតសហជីពហើយបានជូនដំណឹងទៅនិយោជក តែនិយោជកមិនទទួល។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើលិខិតជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមរយៈបញ្ញើប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា និយោជកនៅតែមិនទទួលយកដដែល។
        - នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតបានយកបញ្ជិកាសហជីពទៅឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន តែគាត់មិនទទួល។
        - និយោជកបានដឹងថាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ញ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាប្រធានសហជីពហើយ តែនៅបញ្ឈប់គាត់ពីការងារទៀត នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
        - និយោជកបានបញ្ឈប់អនុប្រធានសហជីពឈ្មោះ វ័ន្ត ខុម មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលទើបត្រឡប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ ដោយលើកហេតុផលថាគាត់ធ្វើការមិនល្អ។
        - ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានលួងលោមប្រធានសហជីពឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ញ ឱ្យដកសំណុំរឿង និងលាឈប់ពីសហជីព ហើយបានសន្យាថារកការងារថ្មីឱ្យធ្វើជំនួសវិញ។
        - ប្រធានសហជីពឈ្មោះ អ៊ុក ទេវ្ញ បានយកលិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលបញ្ជាឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរចូលធ្វើការវិញ តែរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបដិសេធមិនទទួល។

- និយោជកបានគម្រាមកំហែងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពីការងារនៅពេលដែលពួកគាត់ផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។
- កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ គឺពួកគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីនោះទេ ហើយនិយោជកធ្វើនេះ គឺអនុវត្តបំពានមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងមាត្រា ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ទាក់ទងនឹងការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាពរបស់សហជីព។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារថា ៖
  - និយោជកមិនដែលដឹងថាមានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយក៏មិនមានឯកសារបញ្ជាក់អំពីសហជីពដែរ។
  - និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ ប៉ុន្តែដោយសារកន្លងមកកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញតួនាទីរបស់គាត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់។
  - និយោជកមានលិខិតព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលមិនគោរពម៉ោងការងារ តួនាទី និងផ្តិតមេដៃ។
  - ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺជារឿងបុគ្គល មិនពាក់ព័ន្ធការរើសអើងសហជីពទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងដូចជា ៖
  - លិខិតចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនដំណឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីការបង្កើតសហជីពបេះដូងខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី និងមានចំណារថាក្រុមហ៊ុនមិនទទួលវេលាម៉ោង ១២៖ ២២នាទី។
  - បញ្ជីធាប់ហ៊ីសរបស់ប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ដែលផ្ញើចេញពីសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ទៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីការជូនដំណឹងការបង្កើតសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងមានគូសត្រង់កន្លែងមិនទទួល (✓)។
  - កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលកត់ត្រាដោយលោក អ៊ុក ទេវ្វ ស្តីពីការបង្ខំឱ្យលាឈប់ពីការងារ និងការហាមឃាត់មិនឱ្យចូលធ្វើការងារដោយរដ្ឋបាលរបស់រោងចក្រ។
  - លិខិតរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា)ខូ អិលធីឌី លេខ ៥៧២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានខ្លឹមសារ "*...លោកនាយកត្រូវទទួលយកលោក អ៊ុក ទេវ្វ និងលោកស្រី វ៉ន្នី ខុម ឱ្យចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលបញ្ឈប់ពីការងារ...។*" នៅលើលិខិតនេះដែរ មានការកត់ត្រាដោយលោក អ៊ុក ទេវ្វ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដែលក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកលិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។
  - កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលកត់ត្រាដោយលោក អ៊ុក ទេវ្វ ស្តីពីសកម្មភាពរបស់រដ្ឋបាលរោងចក្រឈ្មោះ ឆាយ ដែលបានទាក់ទងតាមទូរស័ព្ទទៅលោក អ៊ុក ទេវ្វ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ប្រាប់ឱ្យលោក ដកសំណុំរឿង និងលាឈប់ពីសហជីព និងសន្យារកការងារថ្មីឱ្យធ្វើជំនួស។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនបានបង់ ប.ស.ស ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាលកូន គឺបានបាត់អត្ថប្រយោជន៍ពី ប.ស.ស ដោយមិនទទួលបានអ្វីទាំងអស់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនទើបតែបើកដំណើរការប្រហែល ១ឆ្នាំ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ចុះបញ្ជីជាសមាជិក ប.ស.ស នៅឡើយទេ ហើយកំពុងរៀបចំដំណើរការបំពេញបែបបទឯកសារបណ្តើរៗហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៩០ ថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ដោយបើកសរុបតែម្តងគត់មុនថ្ងៃត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - និយោជកផ្តល់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពតែចំនួន ១ខែ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ខែប៉ុណ្ណោះ។
    - កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីចំនួន ១នាក់ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ២ ខែ ព្រោះគាត់ជាប្រធានក្រុម ដោយសារការយោគយល់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវសម្រាលកូន ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ និងមានពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ ដោយបច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុនមិនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ មិនមានបន្ទប់ពេទ្យ និងមិនមានថ្នាំពេទ្យដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ និងបន្ទប់ពេទ្យនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ៖
    - យោងតាមមាត្រា២៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចង្អុលបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា និយោជកត្រូវមានការរៀបចំព្យាបាលបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។
    - យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ នៃមាត្រា២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានចែងអំពីចំនួនពេទ្យ និងពេទ្យប្រចាំការផងដែរ។
    - និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមមាត្រា២៣៨ និងកថាខណ្ឌទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ នៃមាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ០ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមានថ្នាំពេទ្យផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។
    - ០ និយោជកមិនមានពេទ្យប្រចាំការពិតមែន ប៉ុន្តែក្នុងករណីមានកម្មករនិយោជិតសន្លប់ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ និយោជកបានបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងនោះទៅទទួលការព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យដែលក្រុមហ៊ុនសហការណ៍ជាមួយ ដូចនេះមិនចាំបាច់គ្រូពេទ្យប្រចាំការ និងបន្ទប់ពេទ្យនោះទេ។
    - ០ និយោជកមិនទាន់មានលទ្ធភាពរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ និងបន្ទប់ពេទ្យនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរជាសមាមាត្រ ដោយមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដាច់ដោយឡែក។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត។ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ ឬមិនមានច្បាប់ក៏ដោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ០ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។
    - ០ កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ០ យោងតាមកិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់អំពីគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងចូលធ្វើការ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតឯកភាពក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។
    - ០ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺផ្តល់ឱ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។
    - ០ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះលើសពីច្បាប់កំណត់ ដោយច្បាប់កំណត់ចំនួនតែ ១០ ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជួយរៀបចំបន្ថយកម្តៅនៅអគារធ្វើការរបស់ពួកគាត់ដោយដាក់ស្លែងក្នុងអគារធ្វើការនោះមានសភាពក្តៅ ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់កង្ហារផ្ទាល់ខ្លួនបន្ថែមក្នុងពេលធ្វើការ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងរោងចក្រមានកង្ហារបក់ពីខាងលើ កង្ហារបក់ពីចំហៀង និងម៉ាស៊ីនបឺតខ្យល់ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏អគារធ្វើការនៅតែមានសភាពក្តៅ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅក្នុងអគារធ្វើការនៃក្រុមហ៊ុន មិនមានបំពាក់ផ្លិតទឹក និងរៀបចំឱ្យមានពិដាននោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានសភាពក្តៅ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានព្យាយាមក្នុងការរៀបចំដើម្បីកាត់បន្ថយកម្តៅហើយ ប៉ុន្តែមិនមានមធ្យោបាយនោះទេ ពីព្រោះអគាររោងចក្រ ទាប តូចចង្អៀត ហើយនិយោជកបានស្នើសុំទៅម្ចាស់អគារដើម្បីកែសម្រួល ប៉ុន្តែនៅតែគ្មានលទ្ធភាពក្នុងការកែសម្រួលឱ្យត្រជាក់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក កុំមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងកុំរើសអើងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីព

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរដែរឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ៖ ការជួល ......វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ..."*។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។"* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើ សកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-បាយ ហ៊ី, លេខ ៣០/០៨-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១ លេខ ១០/១០-ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៨/១០-ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)*។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទីមុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ *"...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា មិនមែនតែការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពទេ និយោជកក៏មិនអាចរើសអើង ពីព្រោះតែការចូលកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះដែរ។ ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ។"..."។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៨/១៦ - ខេមបូ ជី.ឌី.ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាមុិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ភាគីនិយោជកថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពដោយសារនិយោជកមិនព្រមទទួលយកការជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំបង្កើតសហជីព, បញ្ជិកាសហជីព និងលិខិតរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានលួងលោមប្រធានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរឱ្យលាឈប់ពីសហជីព និងបានសន្យាថារកការងារថ្មីឱ្យធ្វើជំនួសវិញ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានរើសអើងសហជីពនោះទេ ហើយនិយោជកមិនដែលដឹងថាមានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ថិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសំអាងលើការទាមទារនោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៥៤/១៣-ប្លូវឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថានិយោជកពិតជាមិនមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរនោះទេ។

យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្យាយាមជូនដំណឹងអំពីការបង្កើតសហជីព ក៏ដូចជាការជូនដំណឹងអំពីបញ្ជិកាសហជីព និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានបដិសេធមិនព្រមទទួលយក។ ជាងនេះទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលបញ្ជាក់ថាមិនដឹងថាមានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការបង្កើតសហជីពបេះដូងខ្មែរ ទៅនិយោជក និងមានចំណារថាក្រុមហ៊ុនមិនទទួល, លិខិតបញ្ញើឆាប់រហ័សរបស់ប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ដែលសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ផ្ញើទៅក្រុមហ៊ុន ហាន តុង ២ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ដោយមានគូសត្រង់កន្លែងមិនទទួល (✓), និងលិខិតរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលស្នើឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការងារវិញ និងមានចំណារថាក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកលិខិត និងមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងឯកសារណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះឡើយ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿលើការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកមានការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស.

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាជាមុនសិនថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ឆ្នាំ២០១៩ ចែងថា ៖ *"វិវាទឬបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនានានៃរបបសន្តិសុខសង្គមរវាងសមាជិក ប.ស.ស. និយោជក និង ប.ស.ស. ត្រូវដោះស្រាយដោយគណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទនៃ ប.ស.ស.។ ក្នុងករណីមិនមានការសះជាវិវាទឬបណ្តឹងនោះអាចត្រូវបានប្តឹងទៅនិយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដែលសមាជិក ប.ស.ស. កំពុងធ្វើការងារ មុននឹងប្តឹងទៅសាលាដំបូងនៃរាជធានី ខេត្ត"* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទ ឬបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនានានៃរបបសន្តិសុខសង្គមរវាងសមាជិក ប.ស.ស. និយោជក និង ប.ស.ស. គឺស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹង ប.ស.ស. ហើយប្រសិនបើមិនអាចដោះស្រាយបានដោយគណៈកម្មការនេះ វិវាទ ឬបណ្តឹង ប.ស.ស. ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចនិយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដែលសមាជិក ប.ស.ស. កំពុងធ្វើការ មុននឹងប្តឹងទៅដល់តុលាការ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៤/១៧-ហួយវណ្ណដា គ្រេនស្ព័ត អិចប្រេស ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៤២/២០-យ៉ាំង ដុង ១ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១និងទី៣, និងលេខ ០៤៥/២០ - អេស អ៊ី គី អាយ អេ (ខេមបូឌា)ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាភាគីដើមបណ្តឹង បានប្តឹងទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស.។ បើទោះបីជាវិវាទនេះ ជាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្តី ប៉ុន្តែផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩១ ខាងលើ ការដែលនិយោជកខកខានមិនបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិក ប.ស.ស. បង្ហាញថាវិវាទនេះ ជាវិវាទរវាង ប.ស.ស. និងនិយោជក ដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹង នៃ ប.ស.ស. ជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុក។ ក្នុងករណីដែលវិវាទ មិនអាចដោះស្រាយបានដោយគណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹង នៃ ប.ស.ស. វិវាទនេះនឹងត្រូវដោះស្រាយបន្តដោយនិយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដែលសមាជិក ប.ស.ស. កំពុងធ្វើការ មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចវិវាទនេះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៩០ ថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ដោយបើកសរុបតែម្តងគត់មុនថ្ងៃត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ មុនថ្ងៃត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។"*

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាក ដូចមានចែងក្នុង មាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។*

...

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២១៦/១៤ - ហ្គ្រេត អនន័រ ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ បានបកស្រាយមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ *"កម្មការិនីដែលអាចទទួលនូវអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង គឺចំពោះតែកម្មការិនីណាដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងតាមបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល បូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងដែរ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកនេះចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១ ឆ្នាំឡើងទៅ។ យ៉ាងណាមិញ មាត្រាទាំងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលាដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាម ថិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាទី១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ *"ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ដូចនេះការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ហើយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនោះ គឺចង់សំដៅទៅលើរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩៤/១៤ - បូវយើរ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*

- *បុព្វលាភ និង ប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*
- *ប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់*
- *តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ*
- *វិភាជន៍សំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់*
- *វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬ បំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក*
- *ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុ ភាព។"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៥/១៦ - អេឃីនថិច ភីធីអុី អិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ "*មាត្រា ១០៣ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជាដើម។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយគិតរួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចូលជាមួយទៀតផង។"*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពផងដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបព្រីម ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ២៧/១២-យីងដុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ៣៥/១៣-នីចជី អីកែលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៤, លេខ ០៩១/១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៦, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០១៤/១៧-អ៊ិនជើណាស្សូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០១២/១៩-វីជេន ហ្វ៊ិតវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២នៃចំណុចទាមទារបន្ថែម)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងតាមបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ និងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយចំនួន ១ខែតែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវសម្រាលកូន ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំពោះស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមានការលើកឡើងផ្ទុយគ្នា។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្កាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចជឿលើការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថានិយោជកផ្តល់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ និងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយចំនួន ១ ខែតែប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ហេតុនេះ ផ្អែកតាមមាត្រា១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយដែលត្រូវសម្រាលកូន និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល បូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ ហើយការផ្តល់ជូននេះត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយដែលត្រូវសម្រាលកូន។
- បង្គាប់ឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល បូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយផ្តល់ជូនមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងរៀបចំ ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ក. ករណីពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

មាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។*"

មាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលចែងថា ៖"*សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។*

គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិការយ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុវេជ្ជស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។"

យោងតាមប្រកាស ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ចែងថា ៖ "*ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាលត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមាន ក្នុងតារាង ខាងក្រោមនេះ ៖*

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	*ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា*	*ចំនួនគ្រូពេទ្យ*	*វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេន៨ម៉ោង*
៥០-៣០០ នាក់	*១ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ឬ គ្រូពេទ្យមធ្យម១ នាក់*	*២ ម៉ោង*
៣០១-៦០០ នាក់	*១ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*២ ម៉ោង*
៦០១-៩០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៣ ម៉ោង*
៩០១-១៤០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៤ ម៉ោង*
១៤០១-២០០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៦ ម៉ោង*
លើសពី ២០០០ នាក់	*៣ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៨ ម៉ោង*

..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៨-ប៉ាវ ជា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "*ក្រុមហ៊ុន ប៉ាវ ជា មិនបានរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ឬឱ្យមានគិលានដ្ឋាន និងថ្នាំសំរាប់ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលមានជំងឺទេ។ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តា*

THE ARBITRATION COUNCIL

ល សំរេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/១២ ប៊ី & អិន ហេតុផលចំណុចវិភាគទី៧ និងលេខ ២២៤/១២-ដូ យូ ហេតុផលចំណុចវិភាគទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០០ នាក់ នៅក្នុងសវនាការភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថាបច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានគ្រូពេទ្យ និងបន្ទប់ពេទ្យនោះទេ។ យោងតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។

ខ. ករណីរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈវត្ថុរំបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ។"*

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ចែងថា ៖ *"សំភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹមត្រូវមានជាអប្បបរមាគឺ ៖*

- *តុធ្វើការមួយ*
- ...
- *បរិធានសំរាប់ងំាប់មេរោគមួយ (STERILISATEUR)*

បរិក្ខារពេទ្យ និង ឱសថ ត្រូវមានជាចាំបាច់ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ។"

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៨-ប៉ាវ ជាហេតុផលចំណុចវិភាគទី៥ (ក) ដែរ។ *(សូមមើលការបកស្រាយ នៅក្នុងចំណុចវិភាគទី៥ (ក) ខាងលើ)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំមិនមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានរៀបចំថ្នាំពេទ្យជូនកម្មករនិយោជិតហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថានិយោជកបានរៀបចំស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានកំណត់ ឬយ៉ាងណានោះទេ។ យោងតាមប្រកាស លេខ ៣៣០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់តាមការកំណត់នៃប្រកាសនេះ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ យោងតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ.ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ)*

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"* ។

អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្ដិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្ដីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្ដល់ហេតុផល និងចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្ដីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

យោងតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្ដីសម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្ដី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្ដី រួមមាន ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជំងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាស លេខ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។"* អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យ

ឈប់មិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេនឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា "ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា"។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវ ស្ថានការណ៍ដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយសាច់ញាតិវែងជាងអ្វី ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការ ឈប់ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់នោះ វាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករ និយោជិតដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់នេះ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍៖ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ នាំឱ្យកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០ រៀល ទៅ ១,០០០,០០០ រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់

ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្ស ម្នាក់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមានមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់ក្រៅពីការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានធន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ទោះបីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ ឬមិនមានច្បាប់ក៏ដោយ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយត្រូវចាត់ទុកការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតយោងតាមសិទ្ធិដែលកំណត់នេះថា ជាការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។ ដោយឡែកចំពោះការឈប់សម្រាកដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកមានធន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ទោះបីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ ឬមិនមានច្បាប់ក៏ដោយ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់

សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក ចំពោះការឈប់មានធុរៈផ្សេងទៀតក្រៅពីការឈប់តាមផ្លូវច្បាប់ ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក គឺនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជួយរៀបចំបន្ថយកម្តៅ នៅអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបន្ថយកម្តៅនៅក្នុងអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខ-ខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។"*

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ចែងថា៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវ រៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាកាសកំដៅនេះ ត្រូវឱ្យសមស្របទៅនឹងសុខភាពនៃអ្នកធ្វើការ ហើយមិនបង្កឱ្យមានការ រំខានការងាររបស់គេទាំងពួង។...។"*

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ. ដដែល ចែងថា៖ *"ក្នុងករណីដែលទីកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាការណ៍កំដៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីនីធី អីកែវិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ ,លេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូកៀ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៦០/១០-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ,លេខ៩៣/១០-ហាយប៊ិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៨៦/១១-វីឡាយអេប៊ិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា អគារធ្វើការនៅតែមានសភាពក្តៅ ទោះបីជានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកង្ហារបក់ពីខាងលើ កង្ហារបក់ពីចំហៀង និងម៉ាស៊ីនបឺតខ្យល់ក៏ដោយ។ ជាងនេះទៀត ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានព្យាយាមក្នុងការរៀបចំដើម្បីកាត់បន្ថយកម្តៅហើយ ប៉ុន្តែមិនមានមធ្យោបាយនោះទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានសភាពទាប តូចចង្អៀត ហើយនិយោជកបានស្នើសុំទៅម្ចាស់អគារដើម្បីកែសម្រួល ប៉ុន្តែនៅតែគ្មានលទ្ធភាពក្នុងការកែសម្រួលឱ្យត្រជាក់។

ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតពិតជាមានសភាពក្តៅពិតមែន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំទាន់បានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកំដៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន តាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធខាងលើនៅឡើយទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះក្នុងវិធីយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់បន្ថយកំដៅនៅក្នុងអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតក្នុងកម្រិតអាចទទួលយកបាន ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅទីកន្លែងធ្វើការ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅក្តៅក្នុងអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យស្ថិតក្នុងកម្រិតមួយអាចទទួលយកបាន ដែលមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចូលជាសមាជិក ប.ស.ស។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយដែលត្រូវសម្រាលកូន។
- បង្គាប់ឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល បូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយផ្តល់ជូនមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ យោងតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ)*

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅក្តៅក្នុងអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យស្ថិតក្នុងកម្រិតមួយអាចទទួលយកបាន ដែលមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុខ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

<u>ឧបសម្ព័ន្ធ</u>

តារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ.

ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០

...

៣-គិលានដ្ឋាន:

...

<u>ឱសថ:</u>

1- Les Anti –infecteuses:

A. Anti-bactériennes
B. Antifugiques
C. Antihelminthiques

2- Les Analgésiques
3- Les Anti-inflammatories non steroïdes (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-diarrhéques
11- Les Diurétiques
12- Les Vitamines
13- Les Sels minéraux
14- Les Médicaments utilizes en cardio-angiologie:

A. Tonicardiaque
B. Anti- hypertenseur

15- Les Médicaments utilizes en gastro-entérologie
16- Les Anti-anémiques
17- Les Antihémorragiques
18- Les Antiseptiques externs, Cicatrisants percutanés
19- Les Coollyres
20- Les Sérums

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៖ ០២៤/២១ - ហាន តុខ ២ (ខេមបូឌា)

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ៖ ០២៤/២១ - ហាន តុខ ២ (ខេមបូឌា)
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា ៖ *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៖ **០២៤/២១-ហាន តុខ ២ (ខេមបូឌា)** លើចំណុចវិវាទទី៨ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត បានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ ។

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** មិនយល់ស្របជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ចំពោះការសម្រេចដែលមានលក្ខណៈទូទៅមិនច្បាស់លាស់ស្របតាមហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ការសម្រេចក្នុងករណីនេះ គឺអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ តែក្នុងករណីនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) និងការបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំពោះចំណុចវិវាទទី៨នេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ វិញ។

ថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

អន ណាន