ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៦/១១-ថបវើលដ៍

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ស៊ីន គីមស៊ាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិជ្រោយអំពិល សង្កាត់ក្បាលកោះ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៣ ១៤៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក កុច ឧសភា ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក លឹម ហាំងសៃ គណនេយ្យ និងបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខេដាប់ឌូ)**
- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ថបវើលដ៍**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិជ្រោយអំពិល សង្កាត់ក្បាលកោះ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ២៣៩ ៤៥៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខ្វ

២- លោក សាន សុផា មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខ្វ

៣- លោកស្រី សៀង យ៉ុន ប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្វប្រចាំរោងចក្រ ផបរើលដ៏

៤- លោកស្រី កែវ ចិន្តា អនុប្រធានសហជីព

៥- លោកស្រី ស្រី សុភា លេខាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមធុងបាសថ្មីនៅក្រុម E, G, S និងក្រុមតុកាត់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដាក់ធុងបាសបន្ថែមទៀតបានទេ ព្រោះថា ការចាក់ធុងបាសសព្វថ្ងៃ សំលេងលឺដល់ក្រុមទាំងនោះហើយ។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមកង្ហារនៅតាមក្រុមដេរនីមួយៗ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដាក់កង្ហារបន្ថែមទៀតបានទេ ព្រោះថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធចំហាយទឹកត្រជាក់ និងកង្ហារបឺតខ្យល់រួចទៅហើយ ហើយការដែលមិនត្រជាក់មកពីមានការបើកចំហរទ្វារ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំឱ្យមានការបិទទ្វារឡើងវិញ ដើម្បីឱ្យមានចំហាយត្រជាក់ បើនៅតែមិនត្រជាក់ទេក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំពិចារណាពិនិត្យមើលឡើងវិញ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហុនរៀបចំអាគារដ្ឋាន (រោងចក្រ) សម្រាប់កម្មករហូបបាយ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែពិភាក្សា និងឆ្លងយោបល់ពីម្ចាស់ដីសិន។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺតាមវេជ្ជបញ្ជាគ្រូពេទ្យ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ករណីកម្មករនោះមានសំបុត្រពេទ្យជំងឺចេញដោយគ្រូពេទ្យរដ្ឋ ឬពេទ្យការងារ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយឱ្យកម្មករនៅត្រឹមម៉ោង ១៦:០០ នៅពេលដល់ថ្ងៃកំណត់ឈប់ ករណីកម្មករលាឈប់ពីការងារដោយមានការជូនដំណឹងមុន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ករណីកម្មករលាឈប់ពីការងារដោយមានការជូនដំណឹងមុន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ករណីកម្មករលាឈប់ពីការងារដោយមានការជូនដំណឹង ក្រុមហ៊ុនបើកលុយឱ្យដោយរក្សានៅដដែល (២ថ្ងៃក្រោយ បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់) ហើយបើកម្មករនោះមានការចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុនពិនិត្យមើលលើភាពជាក់ស្តែងក្នុងការផ្តល់ជូនភ្លាមៗ។

៦- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅខ្វ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅរៀន ឬចូលរួមវគ្គសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ ដែលមានការជូនដំណឹងមុនទៅក្រុមហ៊ុន។ ដោយ

ខ្សែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានទេ ។

៧- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅខ្ញូ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតគូប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងគ្មានការកាត់ទុកឡើយ បើក្នុងករណីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលច្រឡំ ឬខុស ត្រូវបើកជូនកម្មករឱ្យបានភ្លាម និងឆាប់រហ័ស។ ដោយខ្សែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលច្រឡំ ឬខុស ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំទូទាត់សងឡើងវិញឱ្យបានឆាប់រហ័សតាមលទ្ធភាពដែលក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើទៅបាន។

៨- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅខ្ញូទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ករណីមានការថែមម៉ោងធ្វើការបន្ថែមទៀត ចាប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ នាទី។ ដោយខ្សែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

៩- កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយម្នាក់ ជូនដល់អ្នកជំនួយការក្រុម។ ដោយខ្សែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនអ្នកជំនួយការក្រុមតាមការទាមទារបានទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៨៥១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព

ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៦៧/១១ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៧ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៨៥៩ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៥ ទី៧ និងទី៨ និងមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ ទី ៦ និងទី៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទ*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍* ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាននៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើ

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើសយក សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះទេ។

តស្លុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ទត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ជូនលោក កុច ឧសភា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតសុំច្បាប់របស់ កែវ ចិន្តា ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតសុំច្បាប់របស់ សៀង យ៉ុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៩០/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ស្តីពីករណីសុំច្បាប់ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីពចូលរួមវគ្គសិក្ខាសាលា។

៥- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៥ ឆ្នាំ២០១១ ក្រុម E និង ក្រុម G ។

៦- លិខិតសុំច្បាប់របស់ សៀង យ៉ុន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៥៩/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ស្តីពីករណីសុំច្បាប់ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ឱ្យលោកស្រី សៀង យ៉ុន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

៨- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៣ ឆ្នាំ២០១១។

៩- លិខិតសុំច្បាប់របស់ ភួង ភាស់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១០- វិញ្ញាបនប័ត្រពេទ្យរបស់ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិកៀនស្វាយ លេខ ០៣២ មបកស ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ បញ្ជាក់ពីការពិនិត្យ និងព្យាបាលអ្នកជំងឺឈ្មោះ ហួង ភាស់ ។

១១- មន្ទីរពិសោធន៍វេជ្ជសាស្ត្រ កៀនស្វាយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ឈ្មោះ ភួង ភាស់។

១២- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ ឈ្មោះ ភួង ភាស់ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

១៣- លិខិតសុំច្បាប់របស់ ភួង ភាស់ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៤- វិញ្ញាបនប័ត្រពេទ្យរបស់ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិកៀនស្វាយ លេខ ១៧៣ មបកស ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ បញ្ជាក់ពីការពិនិត្យ និងព្យាបាលអ្នកជំងឺឈ្មោះ ហួង ភាស់ ។

១៥- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៦ ឆ្នាំ២០១១។

១៦- លិខិតសុំច្បាប់របស់ ចាន់ សាមឿន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៧- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ ឈ្មោះ ចាន់ សាមឿន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៨- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៦ ឆ្នាំ២០១១ ក្រុម A ។

១៩- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៧ ឆ្នាំ២០១១ របស់ រឿន ស្រីតូច, ផេង មាលី និង ខន សុខុម។

២០- ពាក្យសុំឈប់ពីការងាររបស់ រឿន ស្រីតូច ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២១- ពាក្យសុំឈប់ពីការងាររបស់ ផេង មាលា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២២- ពាក្យសុំឈប់ពីការងាររបស់ ខុន សុខុម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៣- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ៧ ឆ្នាំ២០១១ របស់ អួន សំអឿន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២៤- ពាក្យសុំឈប់ពីការងាររបស់ អួន សំអឿន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៥- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ០៨ ឆ្នាំ២០១១ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់ នួន សុផា។

២៦- ពាក្យសុំឈប់ពីការងាររបស់ នួន សុធា ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៧- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារលើសំណុំរឿងលេខ ៩៦/១១ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ សំណុំរឿងលេខ ១៥៩/០៩ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩

២៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ។

៣០- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

៣១- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ថបរើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។

6

៣២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់ឈ្មោះ ញឹម ចន្ទ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៣៣- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់ឈ្មោះ ស្រី គន្ធា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាក្រុមហ៊ុន ផបវើលដ៍ លេខ ០៩៥/១១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ផបវើលដ៍ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ១៦៨៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៧៦/០៩ សបក ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ផបវើលដ៍ ស្តីពីការជូនដំណឹងពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ផបវើលដ៍។

៤- ស្នាមមេដៃកម្មករជាសមាជិក និងជាថ្នាក់ដឹកនាំសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខ្ញូ គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការជួយដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៥- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៦- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៧- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

៨- លិខិតបញ្ជាក់របស់ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិខាងត្បូង មណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះ ចំពោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៩- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុន ផបវើលដ៍ ចំពោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

១០- វិក័យប័ត្ររបស់មន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត្រ របស់ឈ្មោះ សុខ ឡា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

១១- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

១២- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

១៣- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

១៤- វិញ្ញាបនប័ត្រសុខភាពរបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១។

១៥- លិខិតបញ្ជាក់សំរាកពេទ្យរបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

១៦- លិខិតបញ្ជាក់សំរាកពេទ្យរបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ របស់ឈ្មោះ ស៊ុំ ណារី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា

ឆ្នាំ២០១១ ។

១៧- លិខិតបញ្ជាក់របស់ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិខាងត្បូង មណ្ឌលសុខភាព ក្បាលកោះ ចំពោះ សូ ផល្លី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៨- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ស៊ូ ផល្លី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៩- លិខិតស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងលុយឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ លេខ ៨៥១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៣០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ថបវើលដ៍ ទទួលបានបញ្ជិកាសហជីព នៅថ្ងៃទី២៣ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គឺជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយដល់កម្មករនិយោជិត

- ក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានរោងបាយនោះ ហើយមាន កម្មកនិយោជិតប្រមាណ ៧០ ភាគរយ គឺហូបបាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុនមានខ្ទះបី ដែលមានទំហំប្រហែល ៦ ម៉ែត្រ ៤ ជ្រុង ដែលអាចដាក់មនុស្សបានតែ ៣០ នាក់ ទៅ ៤០ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកៅអីថ្មី (បង់) ប្រហែល ១០ បង់ ដែលមានថ្លាគ្រប់ពីលើ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានរោងបាយត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំត្រូវទទួលទានបាយនៅលើបង់ ដែលមិនមានក្រណាត់គ្រប និងមួយចំនួនទៀតអង្គុយនៅក្រោមដើមឈើ និងនៅតាមសំយ៉ាបអគារស្នាក់នៅរបស់បុគ្គលិកបរទេស។ នៅពេលរដូវភ្លៀងជាពិសេស គឺនៅពេលរដូវវស្សានេះ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនត្រូវអង្គុយហូបបាយនៅកណ្ដាលភ្លៀង។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅពេលរដូវភ្លៀង កម្មករនិយោជិតពិតជាមានការលំបាកនៅក្នុងការទទួលទានអាហារពិតមែន ហេតុនេះហើយ បានជានៅពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែពិភាក្សាពីការសាងសង់រោងបាយជាមួយម្ចាស់ដី។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកំណត់ថា នៅពេលណា ការពិភាក្សានេះ នឹងបញ្ចប់នោះទេ។ ប៉ុន្តែ គោលជំហររបស់ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការសាងសង់រោងបាយនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកឈឺដោយមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យ

- ការអនុវត្តចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺ គឺក្រុមហ៊ុនពិនិត្យមើលលើស្ថានភាពជាក់ស្ដែង ហើយក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់តែពេទ្យរដ្ឋ និងពេទ្យការងារតែប៉ុណ្ណោះ។
- ចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មានកម្មករមួយចំនួន ទោះជាមានសំបុត្រពេទ្យ ក៏ក្រុមហ៊ុននៅតែកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដដែល។ ជាក់ស្ដែងដូចជា :

ក/ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សុខ ឡា អត្តលេខ ២១៤ សុំច្បាប់ឈប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ សរុបមកមានចំនួន ៣៨ ថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិតមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និងលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យក្រុមហ៊ុនថបវើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។ កម្មករនិយោជិតមានជំងឺ ដោយឈឺរលាកក្រពះពោះវៀន និងគ្រុសក្នុងតំរងនោម។

ខ/ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សុំ ណារី អត្តលេខ ១១១ សុំច្បាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យព្រះសុកុមៈ ចុះនៅថ្ងៃទី១៤ ខែ

មិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ កម្មករនិយោជិតនេះមានគ្រោះថ្នាក់ចរាចរបាក់ភ្លៅ។ ការឈប់សម្រាកនេះ សរុបមកមានចំនួនជាង ២ ខែ។

គ/ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ស៊ូ ផល្លី អត្តលេខ ២១៣ សុំច្បាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។ កម្មករនិយោជិតនេះ មានជំងឺគ្រួសក្នុងតំរងនោម។ ការឈប់សម្រាកនេះ សរុបមកមានចំនួន ១៤ ថ្ងៃ។

- និយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ និយោជកពិតជាមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនោះទេ ពីព្រោះថា ចំពោះកម្មករនិយោជិត សុខ ឡា និង ស៊ូ ផល្លី គឺការឆ្លុះអេកូធ្វើឡើងដោយពេទ្យឯកជន ហេតុនេះ និយោជកមិនបើកឱ្យនោះទេ។ ចំពោះ កម្មករនិយោជិត សុំ ណារី និយោជកយល់ថា គ្រោះថ្នាក់ចរចរណ៍នេះ មិនមែនជាជំងឺនោះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងពីការឈប់សម្រាកឈឺក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ ពោលគឺឱ្យតែមានសំបុត្រពេទ្យ គឺ ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
- ចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺរយៈពេលវែង ប្រការ ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា :
  - ចំពោះអ្នកមានជំងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ០១ ខែ ដំបូង។
  - ចំពោះខែទី២ និងទី៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ៦០ភាគរយ។
  - ចាប់ពីខែទី៤ ដល់ទី៦ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ តែនៅរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែល។
  - បើឈប់លើសពី៦ខែ គឺក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យពិចារណាបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។ ចំណុចទី៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចែងថា :
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺក្រៅរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនដោយតម្រូវឱ្យមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ នៅពេលដែលចូលទៅសម្រាក និងនៅពេលដែលចេញ ពីមន្ទីរពេទ្យវិញ។ ក្នុងករណីឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យតាមការជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅរៀន ឬចូលរួមក្នុងវគ្គសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចជាឈ្មោះ សៀង យុន, កែវ ចិន្តា និង ស្រី សុធា ដែលទៅចូលរួមវគ្គសិក្ខាសិលា។
- សិក្ខាសិលានេះ ភាគច្រើនមានរយៈពេលពី ១ ថ្ងៃ ទៅ៣ថ្ងៃ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនតែងតែអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅរៀន ឬចូលរួមសិក្ខាសិលា ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ គឺក្រុមហ៊ុននឹងមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះរយៈពេល ដែលឈប់សម្រាកទៅរៀន ឬចូលរួមសិក្ខាសិលានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ៧ដុល្លារអាមេរិក ដល់អ្នកបើកសំភារៈ

- នៅក្នុងក្រុមដេរនីមួយៗ មានប្រធានក្រុម ពី ២ ទៅ ៣នាក់ និងមានអ្នកបើកសំភារៈមួយនាក់។
- ការងារអ្នកបើកសំភារៈមានដូចជា ចុះអវត្តមាន បើកផ្លាក រាប់គៅស៊្លូត ផ្លាកចង្កេះ និងបើកអំបោះ ជាដើម ។ល។
- អ្នកបើកសំភារៈមានប្រាក់ឈ្នួល ៦១ ដុល្លារអាមេរិក និងរួមមានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃពី ៥០០ រៀល ទៅ ២០០០ រៀល។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ៧ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម ដល់អ្នកបើកសំភារៈ ព្រោះតែអ្នកបើកសំភារៈមានការងារធ្វើច្រើន និងទៅពេលទំនេរទៅបំពេញការងារដេរបន្ថែមទៀត។
- មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺដោយសារតែអ្នកបើកសំភារៈធ្វើការច្រើនជាងប្រធានក្រុមទៅទៀត តែប្រធានក្រុមទទួលបានប្រាក់តួនាទីចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិក។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺអ្នកបើកសំភារៈគួរទទួលបាននូវការទាមទារប្រាក់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះគឺលើសពីច្បាប់ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនបាននោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង៤នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារូមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ* "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ប្តូល ការីម៉ុច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរគឺ វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារូមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ហើយក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទី៣ (ទាក់ទងនឹងអនាម័យ និងសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត) ចំណុចវិវាទទី៤ (ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលពេលឈប់សម្រាកឈឺ) និងចំណុចវិវាទទី៦ (ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទទី៩ មិនមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិកដល់អ្នកបើកសំភារៈ ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយដល់កម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់រោងបាយ ដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិតមិនមានកន្លែងសមរម្យញ៉ាំបាយនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មានបំណងសង់រោងបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយដែរ ប៉ុន្តែមិនអាចកំណត់ពេលវេលាបាន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោមៈ

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិការងារណាតម្រូវឱ្យនិយោជកសង់កន្លែងហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៤-សោធន៍បេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦០/០៧-ស៊ូត វ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៨*)។

បើទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏មានសេចក្តីបង្គាប់មួយចំនួនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀង រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចែងអំពីការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយ ឬការមិនមានកន្លែងហូបបាយ បណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិតជាដើម (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៣៥/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៥៥/០៧-ស៊ាវ តិញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

៦

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានកន្លែងសមរម្យឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលទានអាហារទេ ហើយនៅពេលមានភ្លៀង គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលទានអាហារក្រោមភ្លៀង ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកក៏មានបំណងសង់រោងបាយដែរ ប៉ុន្តែមិនអាចកំណត់ពេលវេលាព្រោះត្រូវការពិភាក្សាជាមួយម្ចាស់ដី។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើករណីខាងលើនេះដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តមាត្រានេះ សម្រាប់អាចឱ្យអនុវត្តបានទៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេស ដែលពាក់ព័ន្ធដល់៖ គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ ការបោសសំអាត ប៉បនក័ណ្ឌសុខាភិបាល ដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក ភេសជ្ជៈ និងអាហារ ការស្នាក់នៅ ជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ វិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ ពន្លឺ និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ "*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនលេខ ៣៥/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា *"ក្រុមហ៊ុន ដែលគ្មានអាហារដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀបចំទុកដាក់ទំពាំ កន្លែងហូបចុក និងសម្រាកបណ្តោះអាសន្នបណ្តាលឱ្យគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់ធ្វើឱ្យបរិស្ថាន កន្លែងធ្វើការមិនល្អ គ្មានអនាម័យធ្វើឱ្យខូចសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្ទុយនឹងគោលការណ៍សន្តិសុខ និងអនាម័យការងារមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២២៩ "*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺ កង្វះខាតរោងបាយអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលផ្ទុយនឹងគោលការណ៍សន្តិសុខ និងអនាម័យការងារមានចែងក្នុងមាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅពេលរដូវភ្លៀង កម្មករនិយោជិតពិតជាមានការលំបាកនៅក្នុងការទទួលទានអាហារពិតមែន។ ហេតុនេះ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងតែពិភាក្សាសាងសង់រោងបាយជាមួយម្ចាស់ដី។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកំណត់ថា នៅពេលណាការពិភាក្សានេះ នឹងបញ្ចប់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ទាំងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គឺយល់ស្របថា កម្មករនិយោជិតពិតជាមានការលំបាកនៅក្នុងការទទួលទានអាហារពិតមែន ជាពិសេសគឺនៅក្នុងរដូវវស្សា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលំបាករបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពជាចំបងរបស់ខ្លួន ពីព្រោះការទទួលទានអាហារនៅពេលភ្លៀង គឺអាចបង្កឱ្យមានជំងឺផ្សេងៗផងដែរ។

ទោះការលំបាកនេះ កើតឡើងតែពេលរដូវវស្សាក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែរដូវវស្សានេះ មានរយៈពេល ៦ ខែ ដែលស្មើនឹងរយៈពេលនៃរដូវប្រាំង ហើយរយៈពេលនេះចាត់ទុកថា គឺជារយៈពេលវែង ដែលអាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានវិធានការជាបន្ទាន់ នៅក្នុងការ បង្កានូវផលប៉ះពាល់នេះ ពីព្រោះនិយោជកក៏បានសន្យាធ្វើការសាងសង់នេះមួយរយៈពេលកន្លងមកហើយ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានរង់ចាំ និងស៊ូទ្រាំនឹងការលំបាកនេះមួយរយៈពេលកន្លងមកហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចទុករយៈពេលពិភាក្សា ដោយមិនមានការកំណត់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពិតជាត្រូវការពេលមួយ ដើម្បីពិភាក្សាជាមួយម្ចាស់ដី ដើម្បីកំណត់ទីតាំងសមស្រប ការជ្រើសរើស និងដេញថ្លៃ អ្នកម៉ៅការសាងសង់ និងការអនុម័តថវិការបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់គម្រោងសាងសង់ ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវកំណត់ពេលវេលាសមរម្យមួយ ដើម្បីធ្វើកិច្ចការនេះ ពីព្រោះការសាងសង់រោងបាយនេះមិនគួរណាចំណាយពេលលើសពី ៦ ខែទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈពេល ៦ ខែ គឺជារយៈពេលសមរម្យមួយ ដែលនិយោជកអាចបញ្ចប់ការសាងសង់រោងបាយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទទួលទានអាហារ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការសាងសង់រោងបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលទានអាហារ ហើយការសាងសង់នេះ ត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកឈឺដោយមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម...អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ* ***ដែលមានគ្រូពេទ្យជំនាញការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ*** *។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះ ត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស..."*។

យោងតាមកថាខណ្ឌ៣ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន។

មាត្រា ៧២ ចំណុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង*

៦

កាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត "។

យោងតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលមានការព្យួរ គឺកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ ហើយនិយោជកក៏មិនចាំបាច់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែរ។

សរុបសេចក្តីមក កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ នៅពេលឈឺ។

ផ្ទុយទៅវិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមប្រការ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងចំណុចទី៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ នៅពេលឈឺ ប្រសិនបើមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋ គឺនិយោជកនឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិត។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្នុងករណីនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនបីនាក់ ដូចមានក្នុងអង្គហេតុខាងលើ មានសំបុត្រពីពេទ្យត្រឹមត្រូវហើយ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននៅតែមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនដែរ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យទូទៅ ដោយមិនចំពោះថា ពេទ្យរដ្ឋនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា គ្រូពេទ្យផ្លូវការ គឺគ្រូពេទ្យ ដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលវេជ្ជសាស្ត្រ ឬសុខាភិបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល ហើយមានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រឹមត្រូវ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈដោយក្រសួងសុខាភិបាល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០២/០៧-គោំពិច្ស ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៨-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៩/០៩-ហ្វីនធ័មេជើរ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤៥/១០-យ៉ុង វ៉ា ទី ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៤*)។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ។ គ្រូពេទ្យផ្លូវការគឺមិនសំដៅតែគ្រូពេទ្យរបស់មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យ ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាលដូចជាគ្រូពេទ្យនៅមន្ទីរពេទ្យខេត្ត-ក្រុង មន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខណ្ឌ មណ្ឌលសុខភាពឃុំ មណ្ឌលសុខភាពសង្កាត់ ទាំងអស់ ព្រមទាំងមន្ទីរពេទ្យ ឬគ្លីនីកឯកជន។

ចំពោះករណី កម្មករនិយោជិត សុខ ឡា ដែលមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យពីមណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ការឈប់សម្រាកឈឺរយៈពេលវែង គឺលោក សុខ ឡា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន៣៨ថ្ងៃ។ ហេតុនេះ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅពេញមួយខែដំបូង លោក សុខ ឡា គឺអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពេញមួយរយភាគរយ និងខែទី២ ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល៦០ភាគរយ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវរក្សានូវប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក សុខ ឡា ដោយយោងតាម

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទោះបីជាលោក សុខ ឡា ឆ្លុះអេកូនៅគ្លីនិកឯកជនក៏ដោយ ក៏គ្លីនិកនេះ គឺជាគ្លីនិក ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល ហើយលោក សុខ ឡា ថែមទាំងមានសំបុត្រពេទ្យពីពេទ្យរដ្ឋទៀត។

ចំណែកករណីកម្មករ សុំ ណារី ដែលភាគីនិយោជកយល់ថា គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍នេះមិនមែនជាជំងឺនោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមិនបានបញ្ជាក់ថា គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍មិនមែនជាជំងឺទេ តែបានបញ្ជាក់អំពីការឈប់សម្រាកឈឺរយៈពេលវែង។ ករណីកម្មករ សុំ ណារី បានឈប់សម្រាករយៈពេលជាង២ខែ ដែលបានចាត់ទុកថា ជាការឈប់រយៈពេលយូរ។ ហេតុនេះ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅពេញមួយខែដំបូងកម្មករ សុំ ណារី អាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពេញមួយរយភាគរយ និងខែទី ២ កម្មករ សុំ ណារី ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល ៦០ ភាគរយ។

ចំពោះករណី ស៊ូ ផល្លី បានឆ្លុះអេកូនៅពេទ្យឯកជន និងមានសំបុត្រពេទ្យពីមណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះ ហេតុនេះនិយោជកមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មណ្ឌលសុខភាពក្បាលកោះក៏ស្ថិតក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងសុខាភិបាលដែរ ដូចនេះ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការទទួលស្គាល់តែពេទ្យរដ្ឋនោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។ កម្មករ ស៊ូ ផល្លី បានឈប់សម្រាកឈឺរយៈពេល ១៤ ថ្ងៃ ហេតុនេះ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុរយៈពេលនេះកម្មករ ស៊ូ ផល្លី អាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពេញមួយរយភាគរយ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣ នាក់មិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។

មាត្រា៣១២ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ច ពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ "។*

ម្យ៉ាងវិញទៀត បើយោងតាមប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចែងថា *"អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណា ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ " ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារ ខណៈដែលការទាមទារនោះ មិនមានចែងនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា និងមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១៧ ១៨ និង១៩)* ។

ផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី ១ និងប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ក៏ដូចជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង

៣ នាក់ នេះ មិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយវិវាទនេះក៏មិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់ ដែលកើតឡើងក្រោយធ្វើកំណត់ហេតុទេ ដូចនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបញ្ជាក់ជាក់លាក់ឈ្មោះនិយោជិតទាំង ៣ នាក់នេះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការឈប់សម្រាកឈឺដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺដោយមានវេជ្ជបញ្ជាត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យរដ្ឋ ឬគ្លីនិកឯកជន ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាបំណាច់ឆ្នាំ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅរៀន ឬចូលរួមវគ្គសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាបំណាច់ឆ្នាំ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅរៀន ឬចូលរួមវគ្គសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"លើកលែងតែមានប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។*

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលពួកគាត់ចូលរួមសិក្ខាសិលា ដោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពីព្រោះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលរួមសិក្ខាសាលា គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន។

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងករណីនេះ គឺមិនចង់ឱ្យនិយោជកកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ដោយឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ដោយមិនបាច់កាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅពេលពួកគាត់ទៅចូលរួមសិក្ខាសាលានោះទេ។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចង់រក្សានូវប្រាក់ឈ្នួល គឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនបាន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅចូលរួមសិក្ខាសាលា។

ចំណុចវិវាទទី ៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដល់អ្នកបើកសំភារៈ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកដល់អ្នកបើកសំភារៈ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដល់អ្នកបើកសំភារៈទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារវិវាទអំពីប្រយោជន៍ កាលណាសហជីព ដែលនាំវិវាទនោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គេតយូទៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២-ក និងលេខ ៦៤/១០-សិនតៃ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “*សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ*” ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម មិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់ស៊េរីឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះ មិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ថបវើលដ៏ ហ្គាមេន មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដល់អ្នកបើកសំភារៈ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី ៣ :

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសាងសង់រោងបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលទានអាហារ ហើយការសាងសង់នេះ ត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ :

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានវេជ្ជបញ្ជាត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យរដ្ឋ ឬគ្លីនិកឯកជន ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល។

ចំណុចវិវាទទី ៦ :

បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅចូលរួមសិក្ខាសាលា។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាមហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការឯកភាពយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

ចំណុចវិវាទទី ៩ :

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដល់អ្នកបើកសំភារៈ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ុន គឹមស៊ាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL