



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ឃុន ធារិន

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោកស្រី សួន គន្ធា

ប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៣- កញ្ញា ញ៉ែប សុវណ្ណា

ប្រតិភូសហជីព

**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់លុយធ្វើដំណើរចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ នោះទេ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកស្រ្តីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខ ភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ហើយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ចំនួនបីថ្ងៃសម្រាប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបួនខែ និងដប់ថ្ងៃ ហើយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។

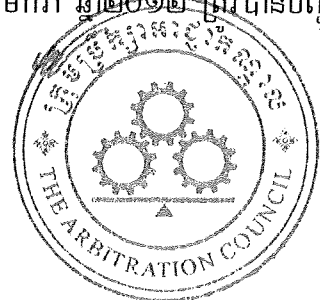
៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករសុំច្បាប់ព្យួរការងារដែលស្របទៅតាមច្បាប់ស្តី ពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករសុំច្បាប់ព្យួរការងារបានឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជំនួសទារកដ្ឋាន ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ៦ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជំនួស ទារកដ្ឋាន ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះដានិមិត្តឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។



**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពជាតិ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្តិខណ្ឌការងារឱ្យ បានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តី ពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៧៥ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ៨ និង៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹង វិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជា នឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ (ភាគីកម្មករនិយោជិតដកពាក្យបណ្តឹង) ទី២ (ភាគីទាំង ២ បានចុះកិច្ច ព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា) និងទី៤(ភាគីកម្មករនិយោជិតដកពាក្យបណ្តឹង) និងមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុច វិវាទទី៣។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តី ពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុច វិវាទអំពី ប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅ លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោម



តាមស្មារតីនៃអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- លិខិតផ្តល់សិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេអេសឌី (ខេមបូឌា) ជូនលោកស្រី ទូច សម្បត្តិ និងលោក ប៊ិច សំភាច ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេអេសឌី (ខេមបូឌា) លេខ ០៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេអេសឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

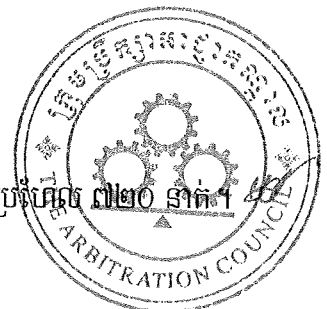
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (ខេមបូឌា) ខ្វះអំណាច មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៧២០ នាក់ ។



- សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៣៩៩ នាក់ ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ព្យួរការងារស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ព្យួរការងារក្នុងករណីមានជម្ងឺរយៈពេលយូរ ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យួរការងារ ក្នុងករណីមានជម្ងឺរយៈពេលយូរស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករសុំព្យួរការងារដើម្បីសម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ។ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យច្បាប់ឈប់សម្រាកតែ២ ឬ ៣ ថ្ងៃ ឬ ឱ្យច្បាប់មួយអាទិត្យយ៉ាងយូរ សម្រាប់ករណីមានជម្ងឺ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមកមានករណីជាក់ស្តែងមួយចំនួន ដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ព្យួរការងារ តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតដូចជា ៖
  - នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ មានកម្មការិនីម្នាក់សុំព្យួរការងារទៅធ្វើការវះកាត់កូននៅក្រៅស្បូន និងសម្រាកនៅផ្ទះព្យាបាលជម្ងឺ តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរតាមការស្នើសុំនោះទេ ។
  - នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ មានកម្មការិនីម្នាក់នៅផ្នែកបង្ហើយការ រលៀកពោះរឿន ហើយគាត់បានស្នើសុំទៅនិយោជកដើម្បីព្យួរការងារ តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតទេ។ ដូចនេះ កម្មការិនីរូបនេះ បានលាឈប់ពីការងារដើម្បីសម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ។
  - នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១២ មានកម្មការិនីម្នាក់ជាប្រធានក្រុម ១ បានសុំព្យួរការងារ ដើម្បីទៅវះកាត់ភ្នែក តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរទេ ។
- ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នីតិវិធីនៃការអនុវត្តសុំព្យួរការងារនេះ គឺត្រូវសម្រេចដោយប្រធានផលិតកម្មចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅផ្នែកផលិតកម្ម។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅផ្នែកបង្ហើយការ ត្រូវសុំអ្នកគ្រប់គ្រងនៅផ្នែកបង្ហើយការ។ ប៉ុន្តែ បើប្រធានផលិតកម្ម ឬប្រធានផ្នែកបង្ហើយការ មិនអនុញ្ញាតលើការព្យួរការងារឱ្យទេ កម្មករនិយោជិតអាចយកលិខិតនោះមកផ្នែករដ្ឋបាល រួចរដ្ឋបាលនឹងទៅសុំប្រធានក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់ ហើយការសម្រេចចុងក្រោយ គឺស្ថិតនៅលើគាត់ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ព្យួរការងារ ក្នុងករណីមានជម្ងឺរយៈពេលយូរ ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ គឺ



វិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អឺម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហូល កាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧១ (៣) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដើម្បីសម្រាកព្យាបាលជម្ងឺដែរ ឬទេ?

កថាខ័ណ្ឌទី ៣ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖ អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចំពោះអវត្តមាននោះត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហួតដល់មានអ្នកជំនួស ” ។

តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនដែលអនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របទៅតាមច្បាប់ទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់ ដោយសារ មានជម្ងឺ ដើម្បីសម្រាកព្យាបាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនូវករណីសុំព្យួរការងារមួយចំនួន ដើម្បី សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ ដែលនិយោជកមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៤-អឺ ស៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា “ចំពោះកម្មករមានជម្ងឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមាត្រា៧១ (៣) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករព្យួរកិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិចប្រាំមួយ(៦)ខែសិន មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ពួកគេ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីមានជម្ងឺជាករណីដែលមិនអាចដឹងមុន ឬជៀសវាងបាន និង មិនមែនជាចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតទេ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចមកធ្វើការបាន។ យោងតាមមាត្រា ៧២ (១) នៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ដោយសារពួកគេមិនបាន មកធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ ។

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយរបស់ច្បាប់ការងារនេះ មាន លក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នោះបានទាំងអស់ដែលកំណត់



ឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាពភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ” ។

យោងតាមមាត្រា ១៣ ខាងលើ ការសម្រេចចិត្តជាឯកភាពភាគីរបស់និយោជកក្នុងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅសម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧១ (៣) នោះទេ ។ ដូចនេះ ការអនុវត្តបែបនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ទិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:**

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ទិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

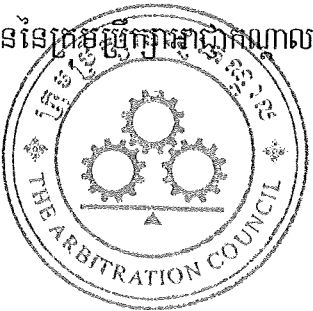
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

**២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ÷ គ្មាន**

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

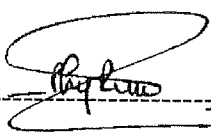
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បង្គាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ ឈឹវ កិម្ស

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ រុន សារ៉ាយ

ហត្ថលេខា: ----- 