ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៣៤/១២-ស៊ីន ឆាង ស៊ីន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ឈីវ ភិរម្យ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវសង់ថ្មី សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៥១ ៩៨៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

- សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលគោក សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៦២ ៦៣ ៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហ៊ុយ សម្បត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ដួង សូរិយ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

៣- លោកស្រី ធឿន ស្រេង ប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលមានធុរៈចាំបាច់ផ្សេងៗ ហើយមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឡើយ។

៣- សុំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានអនាម័យ។

៤- សុំឱ្យរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ ព្រមទាំងមានសាប៊ូលាងដៃផង។

៥- សុំឱ្យមានបន្ទប់ទារកដ្ឋាន។

៦- សុំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយមួយសប្តាហ៍ម្តង។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឱ្យលើសពីម៉ោង ១៦៖០០ ក្នុងករណីបើកលើសសុំគិតជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងរយៈពេល ១០ នាទី។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ព្រមទាំងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែមុន។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងហូបបាយឱ្យបានសមសម្យជូនកម្មករនិយោជិត។

១២- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងឡើយ។

១៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។

១៤- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការថ្ងៃបុណ្យឡើយ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតព្រមធ្វើ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងបី។

១៥- រាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺស្ថិតនៅលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសហព័ន្ធសហជីព ដើម្បីកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ ហើយក៏បានធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេចំនួន១៥ចំណុច លើការទាមទារចំនួន១៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១៥ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៨៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន១៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកពុំមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជក។ ដូចនេះ សេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ ជាលទ្ធផល ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពដកការទាមទារលើចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៥ និងទី១៤ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ ទី៦ ទី៧ ទី៨ ទី៩ ទី១០ ទី១១ ទី១២ ទី១៣ និងទី១៥។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១២ និងទី១៥ ទៅក្នុងចំណុចវិវាទតែមួយ។

ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាពន្យាសេចក្តីបង្គាប់ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ Xing Chang Xin ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៣០២ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១០៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានប្រសើរ។

៣- ចំណុចទាមទាររបស់កម្មករ កម្មការិនីនៅរោងចក្រ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន ចំនួន១៥ចំណុច។

៤- លិខិតលេខ ០១០/១២ FUCW ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ គោរពជូននាយករោងចក្រ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន ជូនដំណឹងពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន។

៥- លិខិតណាត់ជួបចរចារបស់សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា លេខ ០៨១ សសដកក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ សុំណាត់ជួបចរចាលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួននៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន។

៦- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទរួមនៅរោងចក្រ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

១៣- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពីសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន លេខ ១៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៧ កប/អក/វក/លក្អក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន ឆាង ស៊ីន គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ ទើបតែចាប់ដំណើរការប្រហែលជា ១ ឆ្នាំ ហើយមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់។
- សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ ទទួលបានបញ្ជិកានៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃអវត្តមាននេះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានទឹកត្រជាក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង មានអនាម័យ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃមិនមានទឹកក្តៅទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា នៅបន្ទប់ពេទ្យមានទឹកក្តៅដែរ ឬអត់ទេ។ មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវការញ៉ាំទឹកក្តៅ នៅពេលដែលពួកគាត់ឈឺ ឬមិនស្រួលខ្លួន។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ ព្រមទាំងមានសាប៊ូលាងដៃផង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃ មានបន្ទប់ទឹកចំនួន ១០ នៅជាប់អគារដេរ។ បន្ទប់ទឹកទាំងនោះមិនមានអនាម័យទេ ហើយក៏មិនមានសាប៊ូលាងដៃដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្រុមហ៊ុនមានអ្នកអនាម័យសម្រាប់បោសសំអាតដែរ ប៉ុន្តែនៅមិនទាន់មានអនាម័យទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីម៉ោង ១៦៖០០ ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទី យប់ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល និងពីម៉ោង ១៨៖០០នាទីយប់ ដល់ម៉ោង ២០៖៣០ នាទីយប់ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន៥០០រៀលបន្ថែមទៀត។ ប្រាក់ថ្លៃបាយទាំងនេះ ជាទូទៅនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃចន្ទ ឬថ្ងៃអង្គារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកបានអនុវត្តបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ប៉ុន្តែ សប្តាហ៍ខ្លះមានការយឺតយ៉ាវ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់សុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ កុំឱ្យយឺតទៀត ហើយកំណត់ថ្ងៃឱ្យបានច្បាស់លាស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដើម្បីឱ្យពួកគាត់ទទួលប្រាក់ឆាប់ យកទៅទិញបាយហូប ពីព្រោះប្រាក់នេះ សម្រាប់ទិញបាយហូបធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឱ្យលើសពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទីល្ងាច ក្នុងករណីលើសសុំគិតជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០នៃខែនីមួយៗ នៅចន្លោះពីម៉ោង ១៧៖៣០ រហូតដល់ម៉ោង ១៨៖០០ នាទីល្ងាច។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងការងារ គឺមិនឱ្យលើសពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទីល្ងាចឡើយ។ ក្នុងករណីលើស សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតជាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងវិញ។
- ម៉ោងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ០៧៖០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១៖០០ នាទី ចូលវិញនៅម៉ោង ១២៖០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៦៖០០ នាទីល្ងាច។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា មូលហេតុនៃការទាមទារគឺ (១) ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ គឺ នៅម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទី រសៀល (២) កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពពេលត្រឡប់ទៅផ្ទះ ដូចជាមានការគំរាម ឬដាក់ថ្នាំយកប្រាក់ពីសំណាក់ជនខិលខូចជាដើម។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១០នាទី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សព្វថ្ងៃ កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះមានចំនួនប្រហែល ៣០ ទៅ ៤០ នាក់។
- ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតវេនព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧៖០០-១១៖០០ និងវេនរសៀលពីម៉ោង ១២៖០០-១៦៖០០។ ពេលថ្ងៃត្រង់ឈប់សម្រាកហូបបាយនៅម៉ោង ១១៖០០ - ១២៖០០។ ពេលចេញហូបបាយ ឬចេញទៅផ្ទះម្តងៗ កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ជៀតគ្នាចេញ ដោយត្រូវតម្រង់ជួរវាយប៉ុង ហើយត្រូវចំណាយពេលប្រមាណជា១៥នាទី។

THE ARBITRATION COUNCIL

- កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះមានការលំបាកក្នុងការបញ្ជៀតគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។ សព្វថ្ងៃនេះមានច្រកចេញ៣ជួរ ដែលក្នុងនោះ ២ជួរសម្រាប់ស្ត្រី និង១ជួរទៀតសម្រាប់បុរស។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ព្រមទាំងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃគឺនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ទៅពិនិត្យសុខភាព និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យទៅ ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ។ ពេលកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះម្តងៗ គឺពួកគាត់ត្រូវការពេលវេលាយូរ ដើម្បីចាំជួបគ្រូពេទ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃបាន តែកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់ពួកគាត់។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែ មុន

- ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការិនីលំហែមាតុភាពទេ ពីព្រោះនៅពេលដែលពួកគាត់ដាក់ច្បាប់លំហែមាតុភាព និយោជកឱ្យកម្មការិនីនោះឈប់ពីការងារ ហើយក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច និយោជិតនឹងទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ដោយគិតអតីតភាពថ្មី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះគឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនលើសពី ១ ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងហូបបាយឱ្យបានសមរម្យជូនកម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យរៀបចំកន្លែងហូបបាយទេ តែទាមទារឱ្យមានអ្នកអនាម័យបោសសំអាតនៅជុំវិញបរិវេណក្រុមហ៊ុនឱ្យបានស្អាតល្អ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានកន្លែងឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយទេ។ កម្មករនិយោជិតខ្លះបានហូបបាយនៅក្នុងផ្សារទួលសង្កែ ឬ នៅតាមសំយាបផ្ទះគេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនមិនមានអនាម័យល្អទេ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតពិបាកក្នុងការអង្គុយហូបបាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញសងថ្លៃទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើតេស្តជាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតជាអ្នកចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ដោយខ្លួនឯង ហើយនិយោជកមិនដែលចេញសងវិញទេ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះទេ។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គឺនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចេញឱ្យ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ជូនឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី១២ និងទី១៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារថា ការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយនិយោជកមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១២ និងចំណុចវិវាទទី ១៥ ក្នុងចំណុចវិវាទតែមួយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្នុងមួយខែ និយោជកមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួន ២០ ថ្ងៃ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ចេញម៉ោង ៤ ហើយមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺនិយោជកព្រមានផ្ទាល់មាត់ ដោយនិយាយថា "*បើចង់ចេញម៉ោង ៤ ចេញ ១ ខែ ពេញទៅ ប្រយ័ត្នអត់ការងារធ្វើ*" ។
- ការអនុវត្តបែបនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងការមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬសុខចិត្តប្រឈមនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ហេតុនេះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវតែបង្ខំចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យនិយោជក ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺស្ថិតនៅលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយនិយោជកមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមានទៅតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយ បានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួនទៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់*" ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីដែលអវត្តមាននោះ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា*

ARBITRATION COUNCIL

កណ្តាលលេខ ៥៧/០៤- គួង ហុង, លេខ ៦៧/០៤-សាញ រ៉េល, លេខ ១៤៨/០៧-ចាំយ ហឺ លេខ ៩៩/០៩-ឃើង ឡែន និងលេខ ១៧៧/១១-ជិន អ៊ីង)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវឱ្យចូលរួមសវនាការពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃសវនាការមានតែភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញ។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញទេ ហើយភាគីនិយោជកពុំមានបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការមិនចូលរួមសវនាការនោះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានទឹកក្តៅនៅបន្ទប់ពេទ្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន"* ។

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា *"ទីតាំងដាក់ធុងភេសជ្ជៈអនាម័យ ត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចកំណត់ពីទីតាំងដាក់ធុងភេសជ្ជៈអនាម័យ ពីរបៀបផ្តល់ភេសជ្ជៈ ឬពីប្រការទាំងឡាយ ដែលរក្សាអនាម័យ និងរបៀបរៀបរយ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៣ នេះ មិនបានកំណត់ទីតាំងជាក់លាក់នៃកន្លែងដាក់ធុងភេសជ្ជៈទេ ប៉ុន្តែបានបញ្ជាក់ថា ធុងភេសជ្ជៈត្រូវនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។ លើសពីនេះទៀត ពាក្យថា ប្រការ ១ និងប្រការ ៣ ខាងលើនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅ ឬ ទឹកត្រជាក់នោះទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ព្រោះនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬមិនស្រួលខ្លួន ពួកគាត់ត្រូវការញ៉ាំទឹកក្តៅ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា នៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យមានទឹកក្តៅដែរ ឬអត់ទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការទាមទារមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ហាញថា នៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យមានទឹកក្តៅដែរ ឬ ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអង្គហេតុជាក់លាក់ក្នុងការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ទឹកក្ដៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ ព្រមទាំងមានសាប៊ូលាងដៃផង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *" គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត "* ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ កំណត់ថា *" និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននៅក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន នូវបង្គន់សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត បានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ "* ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បង្គន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានអនាម័យល្អ និងមិនមានសាប៊ូសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទេ ។

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ កំណត់ថា *" ទឹកសំរាប់ប្រើប្រាស់នៅតាមបង្គន់ត្រូវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មានសភាពស្អាត និងថ្លា ។ សាប៊ូក៏ត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ..."* ។

យោងតាមប្រការ ១ និង ៦ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ខាងលើ និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការរៀបចំឱ្យមានបង្គន់ ដែលប្រកបដោយអនាម័យ និងមានសាប៊ូគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១/១២-ប៊ី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា *"ការប្រើប្រាស់បង្គន់ គឺជាការប្រើប្រាស់ក្នុងលក្ខណៈជាប្រចាំរបស់មនុស្សទូទៅ ។ ដូចនេះ ការមិនទទួលបានការប្រើប្រាស់បង្គន់ដែលប្រកបដោយអនាម័យ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលនេះមានន័យថា ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបានធានាដោយនិយោជកឡើយ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបង្គន់ឱ្យមានអនាម័យ និងផ្ដល់សាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនិយោជិតមួយសប្តាហ៍ម្តង ប៉ុន្តែពេលខ្លះមានការយឺតយ៉ាវ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះយឺតទៀត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបាន ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយថ្ងៃ ..."។

ក្នុងការវិភាគទៅលើគោលបំណងនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.យ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដាក់បន្ទុកកាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺដោយសារអត្ថប្រយោជន៍ ជាបាយ ឬជាប្រាក់ថ្លៃបាយ ជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការរក្សាកំលាំងកាយ និងកំលាំងចិត្ត ដើម្បីបន្តការងារបន្ថែមម៉ោងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារក្នុងម៉ោងធម្មតា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៧/០៧-ជុង ហៃ ចំណុចវិវាទទី៥ បកស្រាយថា "...*ការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ហេតុនេះ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែម ម៉ោង ត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករ និយោជិតជារៀងរាល់ថ្ងៃដែរ* "។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៤៧-គេវ៉ាតិច្ឆ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៨៥/០៩-ណាន់តុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ដោយយល់ឃើញថា ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីព្រោះប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះ គឺជាជំរើសមួយទៀត រវាងបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ផ្អែកតាមគោលបំណងនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.យ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកទៅចាត់ចែងអាហារសម្រាប់បរិភោគ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវតែរៀបចំធ្វើយ៉ាងណាសម្រួលដល់ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ កុំឱ្យយឺតទៀត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឱ្យលើសពីម៉ោង ១៦៖០០ នាទីល្ងាច ក្នុងករណីលើស សុំគិតជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាទី១១៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា “*ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ*” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ១៤៣/០៨-ឆាមចិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ បកស្រាយកថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១១៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារថា “*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ដូចនេះការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ហើយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនោះ គឺចង់សំដៅទៅលើរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការ* ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ។

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា “*...ថេរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ* ” ។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃកថាខ័ណ្ឌទី៣ មាត្រាទី១១៥ និងមាត្រា ១៣៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៧២/១០ ហៃ យ៉ុន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧*) ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ម៉ោងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្ដើមពីម៉ោង ៧ ព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១១ ថ្ងៃត្រង់ និងពីម៉ោង ១២ ថ្ងៃត្រង់ ដល់ម៉ោង ៤ រសៀល ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្រោយម៉ោង ៤ រសៀល ដែលត្រូវជាម៉ោងឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យរួចរាល់នៅត្រឹមម៉ោង ៤ រសៀល ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១០នាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន១០នាទីនៃម៉ោងធ្វើការធម្មតាឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាង

បំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ "*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាល នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើប្រ៊ិន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រេ្កតយូទៀន ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ស៊ីន ឆាង ស៊ីន មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១០ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ព្រមទាំងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មានច្បាប់ ១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពដែរ ឬទេ?

យោងតាមគម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រសុខភាពរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ ការលើកកម្ពស់ការពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាសុខភាពអាទិភាព និងសេវាសារវន្តដើម្បីឆ្ពោះទៅរកសុខភាពបន្តពូជ សុខភាពម្តាយ និងសុខភាពទារក ដែលទើបកើត។ ជាក់ស្តែង ក្រសួងសុខាភិបាលបានដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយុទ្ធនាការ *"ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពស្ត្រីមានផ្ទៃពោះនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃខែដំបូង"* ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

យុទ្ធនាការនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើនចំនួនស្ត្រីមានផ្ទៃពោះក្នុងការទៅពិនិត្យសុខភាព

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃខែដំបូងនៅមជ្ឈមណ្ឌលសុខភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការពិនិត្យសុខភាពឱ្យបានទៀងទាត់សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទទួលបាននូវសេវាសុខភាពមូលដ្ឋានចម្បងៗ ដែលជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធានា និងរក្សាសុខភាពម្តាយ និងសុខភាពទារកក្នុងផ្ទៃ។

លើសពីនេះ ការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងជាការទទួលស្គាល់ទូទៅ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពមួយដងក្នុងមួយខែឱ្យបានទៀងទាត់ ក្នុងគោលបំណងតាមដានស្ថានភាពសុខភាពម្តាយ និងទារកនៅក្នុងផ្ទៃ និងដើម្បីទទួលបាននូវដំបូន្មានផ្សេងៗពីគ្រូពេទ្យក្នុងការថែរក្សាសុខភាពស្ត្រីជាម្តាយ និងទារកនៅក្នុងផ្ទៃ។

នៅក្នុងករណីនេះ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព តែនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់បាន តែកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទេ ព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាតែប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ១ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។

ចំណុចទី១ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"*។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជិតបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ប្រសើរជាងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរទៀងទាត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ (អវត្តមាន) ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ទេ។ នេះបានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សម្រាកដោយមិនមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកទេ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ មិនអាចទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១២៨/០៨-វេយ ហ្វូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១៥២/០៨-វីល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*) ។

ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ នេះ គឺថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗអាចជាថ្ងៃអ្វីខ្លះ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/១១-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា *"ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗ ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យ*

កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្តល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក។ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅកម្ពុជា ពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ" អាចជា ៖

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែតិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត) នៃខែនីមួយៗ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្នុងករណីណាខ្លះ និងចំនួនប៉ុន្មាន?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖ ...*

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖...*

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងរួម.."។

មាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ...*"។

ផ្អែកតាមមាត្រា៧១ កថាខ័ណ្ឌទី ៦ និងមាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញក្នុងករណីទី៣ខាងលើ ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់

អនុញ្ញាតពីនិយោជក គឺកើតចេញពីការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និងការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។ ដូចនេះ ការឈប់សម្រាកនេះ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយដែលនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកនោះទេ។ មានន័យថា និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃ ដែលឈប់សម្រាកនោះដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទេ គឺមានសិទ្ធិកាត់តែសមាមាត្រនៃថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនោះប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តែត្រឹមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក...។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១១-ខេមបូហ៊ែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៥៤/១១ -ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៧(២)*)។

លើសពីនេះ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨៣/០៩-សាន់ វើលដ៏ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យ *"និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ពីព្រោះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចាំបាច់ផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែ មុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌ ១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន "*។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌ១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ មិនមានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់មាតុភាពសរុបឱ្យកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

ប៉ុន្តែ មាត្រា ១១៥ កថាខ័ណ្ឌ៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងមាត្រានេះ គឺប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើប្រាក់មាតុភាពសរុបសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់... ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យ ... ក្នុងពេលលំហែមាតុភាព"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៤/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ដោយផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពាក់កណ្តាល (ប្រាក់លំហែមាតុភាព៥០%) សម្រាប់រយៈពេលលំហែមាតុភាពផងដែរ"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនដែលបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពដល់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកមាតុភាពទេ គឺនិយោជកតម្រូវឱ្យពួកគាត់លាឈប់ពីការងារ នៅពេលពួកគាត់ដាក់ពាក្យសុំឈប់លំហែមាតុភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ នៅពេលពួកគាត់ដាក់ពាក្យសុំឈប់លំហែមាតុភាព គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា *"កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥០% រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក "*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៩៧/០៦-ញូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទ ១, លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៨/១១-យូណាយធីត អ៊ីកែរីល ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

ដូច្នេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនស្របនឹងមាត្រា១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនអនុលោមតាមមាត្រា ១១៥ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៥០ភាគរយសរុបសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមាតុភាព៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយសរុប សម្រាប់ការឈប់សម្រាកមាតុភាព៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុន ពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានអ្នកអនាម័យបោសសំអាតនៅជុំវិញបរិវេណក្រុមហ៊ុនឱ្យបានស្អាតល្អ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខ័ណ្ឌទី១ មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ*

THE ARBITRATION COUNCIL

ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត..." ។

តាមរយៈមាត្រានេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការថែរក្សាកន្លែងធ្វើការឱ្យស្អាត និងមានអនាម័យ ហើយត្រូវរក្សាលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនមិនមានអនាម័យល្អទេ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតពិបាកក្នុងការអង្គុយហូបបាយនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនទាន់បានបំពេញកាតព្វកិច្ចស្របតាមមាត្រា២២៩ ទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធានាថាបរិវេណនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអនាម័យល្អសម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញសងថ្លៃទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ពីព្រោះនិយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើតេស្តជាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតជាអ្នកចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះដោយខ្លួនឯង ហើយនិយោជកមិនដែលចេញសងវិញទេ។

យោងតាមមាត្រា ២៤៧-ក ចែងថា " *ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាគាវ-កាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស* " និងមាត្រា ២៤៧-គ ចែងថា " *ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់លក្ខខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯង គឺការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ* " ។

ប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ. ប្រក ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាសុខភាព ចែងថា "*ចំពោះកំរៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាពដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចចំនួនខាងក្រោម ៖*

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន១២.០០០ (ដប់ពីរពាន់) រៀល..." ។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១.២០០០រៀល សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះជាកម្មករនិយោជិតចាស់ ឬថ្មី។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាពនៅពេលដែលត្រូវដាក់ពាក្យធ្វើការនៅសហគ្រាសណាមួយ។ ប្រកាសអន្តរក្រសួងខាងលើនេះមិនបានធ្វើការបែងចែកថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងករណីមុនចូលធ្វើការ ឬបន្ទាប់ពីចូលធ្វើការរួចហើយនោះទេ។ ប្រកាសនេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១.២០០០ រៀលនេះ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់

ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១.២០០០រៀល សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះជាកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពមុន ឬក្រោយពេលចូលធ្វើការក៏ដោយ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *២៣/០៨-អ៊ឹម វ៉េ ១ ចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ជូនឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទមិនបានផ្ដល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រដល់អំណះអំណាងរបស់ខ្លួនទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចទទួលនូវអំណះអំណាងនោះមកពិចារណាបានទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ *៧៥/០៥-អេវើរប្រ៊ិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១ លេខ ៩៥/០៦-សៅធ៍ បាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា “ *ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព និងឯកសារ ឬភស្តុតាងដែលទាក់ទងនឹងការទាមទារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះមានចំនួនប៉ុន្មាននាក់? មានឈ្មោះអ្វី? ធ្វើការនៅផ្នែកណា? ក្រុមណា? ចូលធ្វើការពីពេលណា? ហើយទៅពិនិត្យសុខភាពនៅពេលណា ហើយបានចេញប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង* ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិចារណាថា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ។

ចំណុចវិវាទទី១២ និងទី១៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ ៤ ចែងថា “ *ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ* ” ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ចេញម៉ោង ៤ ហើយមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺនិយោជកព្រមានផ្ទាល់មាត់ ដោយនិយាយថា *"បើចង់ចេញម៉ោង ៤ ចេញ ១ ខែពេញទៅ ប្រយ័ត្នអត់ការងារធ្វើ"* ។ ហេតុនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងការមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

តាមប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ ៤ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីភាគីណាមួយឡើយ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការព្រមានផ្ទាល់មាត់ដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយពីប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវការព្រមានផ្ទាល់មាត់ដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ និយោជកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ និងដាក់ពិន័យ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបង្គន់ឱ្យមានអនាម័យ និងផ្តល់សាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យរួចរាល់នៅត្រឹមម៉ោង ៤ រសៀល។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១០ នាទី។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយសរុប សម្រាប់ការឈប់សម្រាកមាតុភាព៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធានាថា បរិវេណនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអនាម័យល្អ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖

- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ។

ចំណុចវិវាទទី១២ និងទី ១៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវការព្រមានផ្ទាល់មាត់ដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។
- និយោជកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ និងដាក់ពិន័យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកៈ

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម គិរម្យ**

ហត្ថលេខាៈ --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

ឈ្មោះ ៖ **ខួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខាៈ --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន មុំនឈា**

ហត្ថលេខាៈ --

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL