ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧០/០៩-ជី. ដាប់បែលយូ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជី. ដាប់បែលយូ អ៊ិនធើរ្នេយ លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧២៨ ៨៤០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក សេង ណារិន ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- កញ្ញា ជាវ សុខនៅ ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ជី. ដាប់បែលយូ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤០ ៩៤៨ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សៀ សន មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ស៊ុំ ចន្ធា មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក អ៊ុល សំអាត មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- លោកស្រី មាស ចន្ធា ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី. ដាប់បែលយូ

៥- លោក ពុត សុវណ្ណ អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី.ដាប់បែលយូ

៦- លោក ម៉ិច ធឿន លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី.ដាប់បែលយូ

៧- លោក ហ៊ីង ផាត់ គណៈកម្មាធិការសហជីព

៨- កញ្ញា សេត ធីតា គណៈកម្មាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា (សំបុត្រពេទ្យ) ជូនកម្មករតាមការចំណាយជាក់ស្តែង និងការពិនិត្យកម្មករថ្មីជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ដោយហេតុថា ច្បាប់ការងារមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាទេ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ ឆ្នាំ មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សម្រាក ដោយហេតុថា ប្រាក់នេះសម្រាប់យកទៅផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាខ្វះខាតប្រាក់ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដោយសារកម្មករយល់ឃើញថា ការធ្វើការចំថ្ងៃនេះ ជាការធ្វើការថែមម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយនេះបានឡើយ ដោយហេតុថា ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនមួយគុណនឹងពីររួចហើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះកម្មករដែលមានអតីតភាពការងារលើសពីបួនឆ្នាំ (បន្ថែមពីលើ ៥ ដុល្លា) និងសងរំលឹកឡើងវិញ ដោយហេតុថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ មួយឆ្នាំថែមមួយដុល្លា។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ដោយហេតុថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ បញ្ចប់ត្រឹមប្រាំដុល្លា ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនសម្រេចឱ្យត្រឹមប្រាំដុល្លានេះ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤២១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធយុវជនខ្មែរស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះរួចមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៤២១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (ម៉ោង ០៨:០០ ព្រឹក) ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានស្នើសុំលើកថ្ងៃសវនាការ ដោយសារជាប់រវល់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដូចនេះ សវនាការត្រូវបានលើកមកថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀលវិញ ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចមិនសះជាខាងលើ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ ជូនលោក សេង ណេរិន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ លេខ ៣៤៥១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៣៦ កកបវ/អក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៦- លិខិតបញ្ជាក់មុខរបររបស់ឈ្មោះ ចាង ជុងហាន ។

៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី.ដាប់បែលយូ លេខ ០០១៦ GW/09 គោរពជូនលោកស្រីប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យាពេលចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទការងារនៅថ្ងៃទី ១០-០៦-០៩ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត៖ (ឯកសារទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់មកក្រោយកាលបរិច្ឆេទកំណត់)

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ជី.ដាប់បែលយូ លេខ ១៦៥១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ជី.ដាប់បែលយូ ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៦៥១ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ លេខ ៤២១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ធី ជី បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយបានប្តូរឈ្មោះមកជាក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ វិញនៅឆ្នាំ២០០៤ ប៉ុន្តែគ្រប់គ្រងដោយថៅកែចាស់ដដែល ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត ប្រមាណ ៧០០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពតែមួយទេ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ៥២១ នាក់ (តាមបញ្ជីឈ្មោះដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព)។ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពតាមការលើកឡើងរបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាក្នុងម្នាក់ចំនួន ១០១០០ រៀល ឬ ១២០០០ រៀល តាមការចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងកម្មករនិយោជិតចាស់ និងកម្មករនិយោជិតថ្មី

- ចាប់តាំងពីបើកដំណើរការមក ក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ មិនដែលចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលបំរើការ ដោយធ្វើតេស្ត បើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើតេស្តជាប់ ក្រុមហ៊ុនឱ្យចូលបំរើការចំនួន ០៣ ថ្ងៃ ទៅ ០៧ ថ្ងៃ ទើបក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ហើយថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកចេញដោយខ្លួនឯង ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទូទាត់សងជូនទៅកម្មករនិយោជិតវិញទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត បានកំណត់តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីការពិនិត្យកាយសម្បទា ទើបកម្មករនិយោជិតអាចមកដាក់ពាក្យសុំចូលបំរើការងារបាន។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនយោគយល់ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតច្រើន បានជាក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការសិន ទើបឱ្យទៅពិនិត្យកាយសម្បទាជាក្រោយនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ តាមការទាមទារបានទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ ឱ្យក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ឬ ចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះបើច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គិតទាំងកម្មករនិយោជិតចាស់ និងកម្មករនិយោជិតថ្មីនេះ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ហើយធ្វើការទាមទារនៅចំណុចនេះដែរ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ គឺយឺតជាងថ្ងៃកំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនពិចារណាឯកសារដែលដាក់មកយឺតពេលនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំគរៀងមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយ មួយខែម្តង នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺថ្ងៃទី១០ នៃខែ សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានប្រហែលពីពនាក់ ទៅ៥នាក់ ក្នុងមួយខែ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់លក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិ បើកជំនួសនូវប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះបាន ក្នុងករណីកម្មការិនីមានការពិបាកមកបើកប្រាក់។ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយសម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយហេតុថា ដើម្បីបានប្រាក់ច្រើនទុកប្រើប្រាស់ពេលសម្រាលកូន ពីព្រោះមានការខ្វះខាតជីវភាព មានផ្ទះនៅឆ្ងាយ ហើយជាពិសេសពេលសម្រាលកូនហើយ សរសៃនៅខ្ចី ពិបាកមកបើក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានតម្រូវឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែ ហើយបើថ្ងៃទី១០ នៃខែណា ប៉ះចំថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃឈប់សម្រាក គឺក្រុមហ៊ុនបើកមុន។ ប៉ុន្តែ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកជូនមុនទាំង ៩០ថ្ងៃបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការលំបាកក្នុងការដកលុយប្រាក់សម្រាប់បើកមុន។ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តដូចសព្វថ្ងៃ គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពមួយខែម្តង ហើយកម្មការិនីអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិបើកជំនួសបាន ក្នុងករណីមានការពិបាកមកបើក។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤000រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ ពីព្រោះជាការងារបន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កន្លងទៅយូរមកហើយ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែ រយៈពេល ២ខែ ឬ ៣ខែ កន្លងមកនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ មិនសូវមានអ្នកបញ្ជាទិញទេ ដោយសារតែវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យទេ ហើយនៅថ្ងៃខាងមុខទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏មិនដឹងថា តើពេលណាទេ ទើបក្រុមហ៊ុនការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យនោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការងារថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦:០០ទៅ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

Mea

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅ បើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល។ ប៉ុន្តែ ចំពោះការងារថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយទេ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹង២ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ បូកនឹង១ រួចហើយ ហើយសព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ដោយហេតុថា រយៈពេល ២ខែ ឬ ៣ខែ កន្លងមកនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ហើយសព្វថ្ងៃនេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យដែរនោះ។ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យនេះ គឺទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ១ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនយូរឆ្នាំមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះ មានអតីតភាព ១០ឆ្នាំ ហើយបើគិតជាមធ្យម កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ៥ឆ្នាំ មានប្រហែលពី ២០ភាគរយ ទៅ ៣០ភាគរយ ប៉ុន្តែពួកគាត់នៅតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដដែលក្នុងមួយខែ ដូចកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ ៤ឆ្នាំដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ គិតតាមចំនួនឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន បើធ្វើការបាន១ឆ្នាំឡើង ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ២ដុល្លារអាមេរិក និងបន្ថែម ១ដុល្លារអាមេរិក រៀងរាល់ឆ្នាំទី២ ទី៣ និងទី៤។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏មិនបានកំណត់ថា ដល់ឆ្នាំទី៥ មិនឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ១ឆ្នាំ បូក ១ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពី ៥ឆ្នាំឡើងទៅ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមានដូចតទៅ :

ឆ្នាំធ្វើការងារ	ការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ	ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត
ធ្វើការមួយឆ្នាំឡើង	ផ្តល់២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត

ធ្វើការពីរឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការបីឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៤ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការបួនឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការប្រាំឆ្នាំឡើង	មិនតម្លើងបន្ថែមទៀតទេ	ទាមទារបន្ថែម១ដុល្លារអាមេរិកទៀត រៀងរាល់ឆ្នាំជាបន្តបន្ទាប់

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ក្រសួងការងាររួចហើយ ហើយបើច្បាប់តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ១ដុល្លារអាមេរិកទៀត ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការពី ៥ឆ្នាំឡើង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរជាដើមបណ្តឹង តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួលបានការចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ កថាខ័ណ្ឌ១ ចែងថា *"សហជីពទាំងអស់ដែលបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួន តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"*

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរបានទទួលបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ហេតុដូច្នេះហើយ សហជីពនេះមានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត

ដែលជាសមាជិក ដូចដែលមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៥ កថាខ័ណ្ឌ ១ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ បានចែង ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាដោះស្រាយវិវាទសំណុំរឿងនេះ ចំពោះតែកម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រប៊ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាក្នុងម្នាក់ ចំនួន ១០១០០ រៀល ឬ ១២០០០ រៀល តាមការចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងកម្មករនិយោជិតចាស់ និងកម្មករនិយោជិតថ្មី

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា គិតទាំងកម្មករនិយោជិតចាស់ និងកម្មករនិយោជិតថ្មី ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ជូនកម្មករនិយោជិត វិញទេ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមក។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលបំរើការដោយធ្វើតេស្ត បើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើតេស្តជាប់ ក្រុមហ៊ុនឱ្យចូលបំរើការចំនួន ៣ថ្ងៃ ទៅ ៧ថ្ងៃ ទើបក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ ទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ហើយថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ កម្មករ និយោជិតជាអ្នកចេញដោយខ្លួនឯង ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទូទាត់សងជូនទៅកម្មករនិយោជិតវិញទេ។ ដូច្នេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា: *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ ប្រកាសកំណត់ :*

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យ សុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។....

គ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវអោយនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

......៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។"

ប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាពរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និង ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចែងថា *"ចំពោះកំរៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម:.. ឃ - ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន ១២.០០០ (ដប់ពីរពាន់រៀល) ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៧ (ក)និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាស អន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅ ការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាពរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល

វិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០២/០៣-ដូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៤-ក្បាលកោះ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៥/០៥-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៨/០៧-ស្កាយស៊ីល្កូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥២/០៨ - ស៊ុបព្រីមហ្គាកមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។

មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា : *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

ឥណទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករ ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង ។"

តាមន័យ មាត្រា ១២០ នេះ មានន័យថា បណ្តឹងទាមទារសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ គឺកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះថា វាជាលក្ខខណ្ឌមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានលិខិតពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ដោយអាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារបណ្តឹងនេះ មានរយៈពេលត្រឹមតែ ៣ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ។

ប៉ុន្តែ តើអាជ្ញាយុកាលនោះត្រូវចាប់ផ្តើមពីពេលណាមក? នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៣/០៧-គួបល ហ្គួវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា បណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គឺមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬកាលបរិច្ឆេទនៅពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពនៅមុនពេលពួកគេចូលធ្វើការ ឬបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ។ ហើយក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការពិនិត្យសុខភាពក្រោយពេលចូលធ្វើការ អាជ្ញាយុកាល៣ឆ្នាំត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ឬចាប់ពីថ្ងៃដែលពួកគេត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប្រសិនបើនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពនេះ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនដែលសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាទៅកម្មករនិយោជិតទេ តាំងពីក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមដំណើរការមក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបង់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដោយខ្លួនឯង ហើយដែលនៅមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារក្នុងអាជ្ញាយុកាលពាណ្ណាំ ចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យា ឬ ចាប់ពីថ្ងៃពិនិត្យកាយសម្បទា ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលបានបង់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដោយខ្លួនឯង ហើយដែលនៅមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារក្នុងអាជ្ញាយុកាលពាឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យា ឬ ចាប់ពីថ្ងៃពិនិត្យកាយសម្បទា (មានន័យថា ត្រូវរាប់ថយក្រោយរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីមានបណ្តឹងទាមទារពីកម្មករនិយោជិត ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩) ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃ ដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញាឬមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកបើកឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់ស្ត្រីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៨៣ ពុំបានផ្តល់ជាការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលា ដែលត្រូវបង់ប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា" *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។*"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សំរាកទេ ។ ដូច្នេះ បើប៉ះចំថ្ងៃឈប់សំរាក និយោជកត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ប្រាក់សំរាប់រយៈពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ

នៅមុនពេលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ *លេខ ៥៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៧/០៦-ញូវម៉េត្រូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវបើកមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក។ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពមួយខែម្តង ឱ្យស្ត្រីដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃសរុប ឱ្យស្ត្រីដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មុនការសំរាកលំហែរមាតុភាពឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយចំនួន៩០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ ពីព្រោះជាការងារបន្ថែមម៉ោង

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ព្រោះកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា រយៈពេល២ខែ ឬ៣ខែកន្លងមកនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ហើយសព្វថ្ងៃនេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យដែរ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យនេះ គឺទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ចំពោះវិវាទនៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធមិនពិចារណាលើការទាមទារទេ ដោយហេតុផលដូចខាងក្រោម :

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"* ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១៩១/០៨-ប៉ូមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេ។ ហេតុនេះហើយការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យ

កម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដែលមិនទាន់កើតមាននេះបានទេ ពីព្រោះមិនអាចដឹងថា តើក្រុមហ៊ុននឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យនោះ នៅពេលណាទេ ហើយកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ តាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សម្រាប់ពេលអនាគត ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ១ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ២ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបានមួយឆ្នាំឡើង និងបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិករៀងរាល់ឆ្នាំទី២ ទី៣ និងទី៤ ។ បន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពការងារនេះទៀតទេ ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត រៀងរាល់ឆ្នាំបន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ។

ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា" *កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរនៅក្នុងរោងចក្រ ឬ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារដូចតទៅ :-*

៥.១-ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

៥.២-ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ ។

៥.៣-ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ០២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ ។

៥.៤-ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៤ ។ "...

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៩ កកបវ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល" ។

សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានបញ្ជាក់ត្រឹមតែការធ្វើការចាប់ពី៤ឆ្នាំឡើងទៅ គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់អំពីការងារចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅទេ។ ម្យ៉ាងទៀតពាក្យពេចន៍ក្នុងចំណុច ៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ថែមដែរបន្ទាប់ពីការងារចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារបន្ថែម១ដុល្លារអាមេរិកទៀត ជារៀងរាល់ឆ្នាំធ្វើការបន្ទាប់ពីឆ្នាំទី៥ឡើងទៅៈទ។

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ឬការអនុវត្តកន្លងមករបស់ក្រុមហ៊ុនស្របនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ហេតុនេះហើយ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ១ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីឆ្នាំទី៥ឡើងទៅ ជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ មានន័យថា វិវាទការងារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កន្លងមក ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាអំពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីនៃវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ* ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ។"*

ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី១)។ សិទ្ធិនេះ ជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា និងមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ *លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣/០៩-ស៊ីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី៨-ខ)* ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ១ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀតរៀងរាល់ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១:

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ដល់កម្មករនិយោជិតសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលបានបង់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដោយខ្លួនឯង ហើយដែលនៅមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារក្នុងអាជ្ញាយុកាល០៣ឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យា ឬ ចាប់ពីថ្ងៃពិនិត្យកាយសម្បទា (មានន័យថា ត្រូវរាប់ថយក្រោយរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីមានបណ្តឹងទាមទារពីកម្មករនិយោជិត ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩) ។

ចំណុចវិវាទទី២:

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ ភាគរយ ចំនួន៩០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យសម្រាប់ពេលអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី៤:

មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត រៀងរាល់ឆ្នាំបន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន មុំនឈា**

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