ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៥/១៧ - អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១០ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ុក រី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៨០ ៥១១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក យន លីយ៉ុង រដ្ឋបាល

២- កញ្ញា ង៉ោន មិនា គណនេយ្យ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី**

- **សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៥៣៣ ១៤៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២- លោកស្រី យិន កញ្ញា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣- លោក សំ បូរ៉ា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៤- លោក ប៊ូ ខេមរា	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន
៥- លោក ផុន ហុងលី	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាខ្លីបំផុត ចាប់ពី ៦ខែ ឡើងទៅ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់២ខែម្តង និងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេលឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមលុយបាយថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ៦ ល្ងាច ចំនួន ៤០០០ រៀល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនចំនួន ៣០០០ រៀល ដដែល។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

៥- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេលមានធុរៈម្តងម្កាល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យប្រើច្បាប់ពិសេសបានលុះត្រាតែ កម្មករបានធ្វើការលើសពីពីរ (២)ខែ ឡើងទៅ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២០៨ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ (អាណត្តិទី១៥)។

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ឰូមេន លេខ ៨៣៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៧ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ១១១/០៧/១៧ ស.ស.យ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ១២ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ ចំណុច និង ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ៥ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ អឹម៣ (AM3) លេខ ៨៣៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៥។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការសម្រេចលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៤ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក យន លីយ៉ុង ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ។

៣- លិខិត លេខ ០៤៨៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ជាក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្មឯកជនមួយ បានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន បានតំកល់ទុកលេខ ០១២៤/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្ដីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ លេខ ០៥៤ ករ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ។

៧- គំរូកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រអេអឹម៣ ។

៩- គំរូកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ១៣៦/០៩/១៧ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ (ស.ស.យ.ខ) គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពី សូមបញ្ជូនលោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ជាមន្ត្រីកិច្ចការច្បាប់ និងតំណាង

ដោះស្រាយវិវាទរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលរួមសវនាការសម្រុះសម្រួលនូវវិវាទការងារ របស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន អេ អឹម ៣ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់គណកម្មការសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេ អឹម ៣ គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរស្តីពីសំណើសុំពឹងពាក់ និងជួយអម និងជួយសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុន-ក្រសួងការងារ-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល-តុលាការ-អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធនូវការស្នើសុំលក្ខខណ្ឌការងារ របស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយ ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់កម្មករ-កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន អេ អឹម ៣ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរទាំង៣រូប មានលោក ប៊ូ ខេមរា លោក ផុន ហុងលី និង លោក វឿន សារ៉ាត់ ។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន AM3 គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំចូលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ។

៥- លិខិតលេខ ១១១/០៧/១៧ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អឹម៣ ។

៦- លិខិតលេខ ៩៥/០៦/១៧ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេ អឹម ៣ ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្រុះសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៧- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអម របស់កម្មករ-កម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុន អេ អឹម ៣ គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំពឹងពាក់ និងជួយអម និងជួយសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុន-ក្រសួងការងារ-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល-តុលាការ-អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធនូវការស្នើសុំលក្ខខណ្ឌការងាររបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ។

៩- លិខិតលេខ ០៧៧/១៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពយុវជនខ្មែររោងចក្រ អេ អឹម ៣ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលស្របតាមច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១០- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពយុវជនខ្មែររោងចក្រ អេ អីម ៣ លេខ ១១៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧។

១១- បង្កាន់ដៃបង់ប្រាក់ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

១២- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ អត្តលេខQC១០៩។

១៣- លិខិតបញ្ជាក់ របស់មន្ទីរពេទ្យខេត្តតាកែវ ផ្នែករោគស្ត្រី លេខ ១៥០៣/១៧ មពខ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ បញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ពិល សំណាង មានរោគវិនិច្ឆ័យត្រូវវះកាត់កូនក្រៅស្បូន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន លេខ ៨៣៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ ខេមបូឌា ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ០១០/១៧/កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៣៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន អេ អិម៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន អេ អិម៣" គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលលិខិតចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោម លេខ Co ០១០៩ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុននេះមានចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជិត ៣០០ នាក់។

- សហជីពយុវជនខ្មែររោងចក្រ អេ អឹម៣ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីព លេខ ១១២១៧០០៦៥ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខាងលើ តាមរយៈលិខិតលេខ ០៧៧/១៧ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្នុងនោះរួមមាន កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់គឺ ១. លោក ប៊ូ ខេមរា ជាប្រធាន ២. លោក ផុន ហុងលី ជាអនុប្រធាន និង ៣. លោក រឿន សារ៉ាត់ ជាលេខាធិការ ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១០/១៧/កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានឈ្មោះ ១. លោក ប៊ូ ខេមរា ២. លោក ផុន ហុងលី និង ៣. លោក រឿន សារ៉ាត់ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ អេ អឹម ៣ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសំណុំរឿង (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតខាងលើចំនួន ០២ នាក់ មានវត្តមាន គឺ ១. ប៊ូ ខេមរា និង ២. ផុន ហុងលី ។
- ភាគីទាំងពីរលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ០២ ប៉ុន្តែមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាខ្លីបំផុត ចាប់ពី ៦ខែ ឡើងទៅ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២ខែ ម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលចូលធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ មក ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លី ចំនួន ៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២ខែ ធ្វើឱ្យមិនមានសុវត្ថិភាពការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតទេ ។
  - ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២ខែ គឺមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។
  - ការចុះកិច្ចសន្យាការងារខ្លីៗនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់លំហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ក្រុមហ៊ុននេះ គឺជាក្រុមហ៊ុនតូច ដែលទទួលដេរបន្តពីក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត ហេតុនេះ មិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។
    - ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលវែងជាមួយកម្មករនិយោជិត ធ្វើឱ្យនិយោជកពិបាកគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ដោយពួកគាត់មិនខិតខំបំពេញការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង បានឈប់សម្រាកដោយជំងឺ (វះកាត់កូនក្រៅស្បូន) ចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ។ ក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង បានឈប់សម្រាករយៈពេលចំនួន ៧ថ្ងៃ នៅមន្ទីរពេទ្យ និងរយៈពេលចំនួន ១៥ថ្ងៃ នៅផ្ទះ ។
    - និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់រយៈពេល ៧ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ដែលគាត់សម្រាកនៅផ្ទះនោះទេ ។
    - កម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់រយៈពេល ៧ថ្ងៃ នោះឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរថា មិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះបានទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនមានលទ្ធភាព ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមថា ការឈប់សម្រាកបន្ថែមរយៈពេលចំនួន ១៥ថ្ងៃនោះ ធ្វើឡើងតាមដំបូន្មានរបស់គ្រូពេទ្យ ដោយផ្អែកលើស្ថានភាពជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះក៏ដោយ ក៏និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញដែរ ។

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អិមពា ដែលបានទទួលទិដ្ឋាការនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ប្រការ ៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងពេលម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់សម្រាក ចំណុច "*ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ*" ចែងថា ៖ "*...ចំពោះអ្នកមានជម្ងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ១ ខែដំបូង ។...*" ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យខេត្ត តាកែវ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានត្រា និងហត្ថលេខា របស់ប្រធានមន្ទីរពេទ្យខេត្តតាកែវ ព្រមទាំងហត្ថលេខា និងឈ្មោះ របស់គ្រូពេទ្យព្យាបាលផង ដោយបានបញ្ជាក់ថា ៖

  "*ឈ្មោះ ពិល សំណាង...*

  ...

  រោគវិនិច្ឆ័យ វះកាត់កូនក្រពេញ

  ដំបូន្មានគ្រូពេទ្យ : ត្រូវសម្រាកព្យាបាលកន្លះខែ ..." ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកទទួលស្គាល់ថា លិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យដែលភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាលិខិតត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ៦ ល្ងាច ឱ្យបានចំនួន ៤០០០ រៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជកបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៣០០០ រៀល កម្មករនិយោជិតមិនអាចទិញម្ហូបអាហារហូបគ្រប់គ្រាន់ទេ ។
  - ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែលមានទីតាំងនៅជិតក្រុមហ៊ុន អេ អិមពា ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អិមពា ចង់ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៤០០០ រៀល ដូចការផ្តល់ជូននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោ-ជិតទេ ពីព្រោះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០០ រៀល គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូច ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីច្រើនជាង ១០០ នាក់ ។
    - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅឡើយទេ ។
    - និយោជកមិនមានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសេវាមើលថែទារកជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ៖
    - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចតែ ២ ទៅ ៣ នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ។
    - តាមរយៈការចូលរួមសិក្ខាសាលាកន្លងមក រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានមានប្រសាសន៍ថា ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានតែក្រុមហ៊ុនប្រមាណ ២៨ ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានរៀបចំសង់ទារកដ្ឋានតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ និយោជកយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អេ អិម៣ ជាក្រុមហ៊ុនតូចមួយ និងមានកម្មករនិយោជិតតិច ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលមិនទាន់មានវិធានការចាប់បង្ខំឱ្យក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយសង់ទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកនឹងសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅពេលនិយោជកមានលទ្ធភាព ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុនពិចារណាចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។"*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និង ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយក

ARBITRATION COUNCIL

វិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេនូហ្វេកឌឺរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រីនសាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ២២៧/១៦-អេវើរី ដេកស្ដាយ ហ្វាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អេ អិមា មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ *"...អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។*

...ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេនូហ្វេកឌឺរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ិន ជីធាន (ខេមបូឌា) និងលេខ ២១០/១៦-ហ្វ្រេត អននើរ ដេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបញ្ជើងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុង[illegible] កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

THE ARBITRATION COUNCIL

ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណេឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ផបរើលជ័ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កំយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០១០/១៧/កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានឈ្មោះ ១. លោក ប៊ូ ខេមរា ២. លោក ផុន ហុងលី និង ៣. លោក រឿន សារ៉ាត់ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ អេ អិមពា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសំណុំរឿងនេះ ។

នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាង កម្មករនិយោជិត ២ នាក់ មានវត្តមាន គឺកម្មករនិយោជិត ១. ប៊ូ ខេមរា និង ២. ផុន ហុងលី ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិមពា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អិមពា ដែលជាដើមបណ្ដឹង ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លីចំនួន ៦ ខែម្ដង ជាមួយកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លីចំនួន ៦ ខែម្ដង ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។*" ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ។*"

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើបានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែង មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

ក្រៅពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល ចែងថា៖ "*កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។*" ។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ "*កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និងស្ទីការត្រូវគ្នា។*" ។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើសំណើ និងអ្នកធ្វើស្ទីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ចែងថា៖ "*សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្ទីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ*" ។

ស្ទីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។" ។

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនឯកភាពបានឡើយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្ទីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្ទីការ មិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ បើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតលុបចោលកិច្ចសន្យានោះបាន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អេហ្វ ដាប់ប៊ែល យូ ខេ ខេ, លេខ ២០៤/១៣-បូវេយី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០១៦/១៤-សាន់ វែល ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, លេខ ១៩១/១៥-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩, លេខ ១[illegible]/១៦-ស្រាបៀរកម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២១៩/១៦-យូ.ឌី.អេស ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លីចំនួន ៦ ខែម្តង ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរមិនអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់ទេ ព្រោះវាជាសិទ្ធិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើសំណើដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ។ ចំណែកឯការបដិសេធរបស់ភាគីនិយោជក ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះថា វាជាសិទ្ធិរបស់និយោជកនៅពេលធ្វើស្ទីការចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ជាគោលការណ៍ គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលខ្លួនមិនព្រមទទួលយកនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមសំណើរបស់ខ្លួនបានទេ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ២ខែ ជាមួយខ្លួនបានដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លីចំនួន ៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងនឹងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អិម៣ ដែលបានទទួលទិដ្ឋាការនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុច "*ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ*" ចែងថា ៖ "*...ចំពោះអ្នកមានជម្ងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ១ ខែដំបូង ។...*" ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថាកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង បានឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមាន

នោះ គាត់សម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យរយៈពេល ៧ថ្ងៃ និងសម្រាកនៅផ្ទះរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ។ និយោជកព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់តែរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យ ចំនួន ៧ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់រយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ដែលគាត់សម្រាកនៅផ្ទះនោះឡើយ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការឈប់សម្រាកនៅផ្ទះរបស់កម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង រយៈពេល ១៥ថ្ងៃនេះ ធ្វើឡើងស្របតាមវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យ ដោយយោងលើស្ថានភាពជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ហេតុនេះ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង មិនបានសម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យក៏ដោយ ក៏និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ ឱ្យគាត់សម្រាប់រយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺផងដែរ ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរថា មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនគាត់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកឈឺនៅផ្ទះនោះទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា លិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យដែលភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាលិខិតត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺបន្ថែមនៅផ្ទះរបស់កម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង រយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ធ្វើឡើងតាមដំបូន្មានរបស់គ្រូពេទ្យ ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មិនមានការកំណត់ជាក់លាក់ណាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបញ្ជាក់ថា ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ចាំបាច់ត្រូវតែជាការឈប់សម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យនោះឡើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក គឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកដោយជំងឺ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ២២ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ...ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ ដែលត្រូវបង់... ។"* ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទីល្ងាច

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច ដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០០រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម ពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច ។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា “*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*” ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ស្របតាមការកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើរួចហើយ ។

តាមរយៈការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច នោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។...”

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ "សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។"

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព លើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។ " ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជក ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើប្រ៊្ពីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្រ្គេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យឿន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី[illegible] និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៤ ៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូច

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចដែរ ឬទេ?

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារក នោះ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ថា ៖ *"និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនដែលត្រូវយកទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មការិនីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើង ទៅអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ (នៅខាងក្រៅ) ដែលនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយ នៃការថែទាំនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨១/០៩-វ៉ន វេច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥០/១៤-ល្បៀនហួ (ខេមបូឌា) ហ្គាមិនខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០០៦ & ០១០/១៦-ខេម វើណា ហ្វេសិន ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាឌីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានចំនួនសរុបលើសពី ១០០នាក់ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ន និយោជកមិនទាន់បានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរិះរកនូវវិធានការសមស្រប ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនត្រូវយកទៅផ្ញើ ឬក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែ ឡើងទៅ អាចយកកូននេះទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែទាំនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយកកូនទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានកូនអាយុចាប់ពី១៨ ខែឡើងទៅ យកកូនទៅផ្ញើ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនោះអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំក្មេងតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាយ៉ាងខ្លីចំនួន ៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ពិល សំណាង សម្រាប់អំឡុងពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២២ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៣៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៤៖០០ ដល់ ០៦៖០០ នាទី ល្ងាច។

ចំណុចវិវាទទី ៤៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយកកូនទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានកូនអាយុចាប់ពី១៨ ខែឡើងទៅ យកកូនទៅផ្ញើ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនោះ អាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL