ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៧/១៩ - ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនជាសស្រ្សៀល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង វួចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនជាសស្រ្សៀល
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាប២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៤៨៤ ៤៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនជាសស្រ្សៀល
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាប២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២៧៦៥ ៣០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក រស់ សុវណ្ណ អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២- លោក ម៉ៃ ស៊ីម៉ា អនុប្រធានផ្នែកច្បាប់ទីប្រឹក្សារងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣- លោក ផែន សោភ័ណ្ឌ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៤- លោក វៀន ម៉ាញ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh ◆ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org ◆ Website: www.arbitrationcouncil.org

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងម៉ោងការងារ ដោយបច្ចុប្បន្នមិនមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យទេ ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃ ជូនកម្មករ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃទេ គឺហៅឈ្មោះកម្មករផ្ទាល់ ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទឹកមានអនាម័យស្អាត ជូនកម្មករនិយោជិត ។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

៥- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ។

៦- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។

៧- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ បានទៅពិនិត្យសុខភាព ចំនួន ១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។

៨- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលគណនាប្រាក់ធ្វើការថែមម៉ោងដោយគិតបញ្ចូលប្រាក់តួនាទី ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បូកបន្ថែម ។

៩- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតជាមធ្យមភាគ ចំពោះការទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា ។

១០- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកក្ដៅទឹកត្រជាក់ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ ។

១១- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលឆ្លងទន្លេ បានសម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ១៦៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១១ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ១៦៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ១១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយឡែកភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញនោះទេ។

នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញលិខិតអញ្ជើញ និងទំនាក់ទំនងភាគីនិយោជកតាមរយៈទូរស័ព្ទ និងអ៊ីម៉ែល ដើម្បីឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញលេខ ១៤៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរសព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៦ និង ៤៥ នាទី រសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជក ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការចូលរួមសវនាការរបស់ភាគី ប៉ុន្តែតំណាងភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ពុំបានចូលរួមសវនាការទេ ព្រោះជាប់រវល់បុណ្យជីដូន និងស្នើសុំលើកពេលសវនាការ តែមិនមានលិខិតស្នើសុំទេ និងមិនមានអ្នកមកចូលរួមសវនាការទេ ហើយនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៧៖៥៨ នាទី ព្រឹកមុនពេលសវនាការចាប់ផ្តើម មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជកម្តងទៀត ប៉ុន្តែតំណាងភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមទេ ដោយហេតុថាជីដូនទទួលមរណភាពនៅខេត្ត។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំង ១១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៦ និងទី៧ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាទលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ៩ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៨ ទី៩ ទី១០ និងទី១១ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលគឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- លិខិតជំទាស់ឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតសំណុំរឿងលេខ ០១៧/១៩ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិន ជាសស្រ្ស៊ៀល លេខ ៦១០ កប/វប.វក ចុះថ្ងៃពុធ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតលេខ ៣២៤ កប/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករ

និយោជិតខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៣- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ១៦៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០០១ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៤រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៤រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា

THE ARBITRATION COUNCIL

- ក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល (តទៅនេះហៅថា ក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាព ចម្បងក្នុងការផលិតស្បែកជើង។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១៥០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ ក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ)*។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១ កប/អក/វក/លបវ៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ នាក់ គឺ ១. វេញ ម៉ាញ ២. ម៉ៅ លន់ ៣.និ ដាវី ៤.យ៉េន ចក្រី និង៥. សុខ មករា ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជាវ ហ៊ុយ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ នាក់ គឺឈ្មោះ វឿន ម៉ាញ (វេញ ម៉ាញ) ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើ។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងម៉ោងការងារដោយបច្ចុប្បន្ន មិនមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងម៉ោងការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានគ្រូពេទ្យ ឬពេទ្យមធ្យម បន្ទប់ពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យ នៅឡើយទេ។ កន្លងមកគឺមានកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងការងារដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃជូនកម្មករ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃទេ គឺហៅឈ្មោះកម្មករផ្ទាល់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលចូល និងចេញពីធ្វើការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
    - ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៧៖០០ នាទី ព្រឹក និងពេលរសៀលចេញម៉ោង ១៦៖០០ នាទី រសៀល។ នៅមុនពេលចូល និងចេញពីធ្វើការកម្មករនិយោជិតត្រូវតម្រង់ជួរ ដើម្បីប្រធានក្រុមស្រង់វត្តមានជាមុនសិន។
    - នៅមុនពេលចូល និងចេញពីធ្វើការ ស្រង់គឺនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកម្រង់ជួរ ដើម្បីឱ្យប្រធានក្រុមហៅឈ្មោះចុះវត្តមាន។ ការតម្រង់ជួរនេះ គឺធ្វើនៅពេលព្រឹកនៅវេលាម៉ោង ៦៖៤០ នាទី ឬ ៦៖៤៥ នាទី មុនពេលចូលធ្វើការ និងពេលល្ងាចនៅក្រោយម៉ោងចេញពីធ្វើការដោយបញ្ចប់ចន្លោះម៉ោង ១៦៖២០ នាទី។ សរុបមក គឺកម្មករនិយោជិត ត្រូវចំណាយពេលប្រមាណ ១៥ នាទី ដើម្បីតម្រង់ជួរមុនចូលធ្វើការ និងក្រោយពេលចេញពីធ្វើការ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ន គឺធ្វើឱ្យខាតពេលវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងមុនពេលចូលធ្វើការ និងចេញពីធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យស្អាតល្អជូនកម្មករនិយោជិត*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់ទឹកចំនួន ៨ ប៉ុន្តែបន្ទប់ទឹកទាំងនោះ មិនមានអនាម័យ គ្មានសាប៊ូ មិនស្អាត ទ្វារបន្ទប់ខូច ហើយអ្នកអនាម័យសំអាតមិនបានដិតដល់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុននេះដំណើរការមកបាន ៤ ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ គឺតម្រូវឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តរបស់និយោជកគឺបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ១០ នាទីតែប៉ុណ្ណោះ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺមានស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចំនួនម្នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគិតបញ្ចូលប្រាក់តួនាទី ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បូកបន្ថែម*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតការងារ និងប្រាក់តួនាទី ឬមុខងារ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតការងារ និងប្រាក់តួនាទី ឬមុខងារ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវបូកបញ្ចូលដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្ននេះប្រធានក្រុម គឺទទួលបានប្រាក់តួនាទី ឬមុខងារ ចំនួន ៣០ ទៅដល់ ៣៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ជួសការធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ឬមុខងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ជាការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន គឺនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាតែប៉ុណ្ណោះ ។
- នៅថ្ងៃផ្តល់កំណត់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ម៉ន សុភាព និងមឿង ខេង ដែលមានប្រភេទប្រាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតមាននៅក្នុងចុងសន្លឹងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតជាមធ្យមភាគចំពោះការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគប្រចាំឆ្នាំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា នៅពេលដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
  - កន្លងមកនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលដើម្បីជាមូលដ្ឋានយកមកគណនាការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់ ។
  - គិតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ (ថ្ងៃសវនាការ) គឺមិនទាន់មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំទឹកក្តៅទឹកត្រជាក់ជូកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំទឹកក្តៅទឹកត្រជាក់ជូកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា បច្ចុប្បន្ននេះ គឺនិយោជកបានផ្តល់ទឹកត្រជាក់ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែទឹកត្រជាក់នោះគឺមិនមានអនាម័យ ដោយទុយោទឹកមានស្លែ ។ ចំណែកឯទឹកក្តៅវិញ គឺនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យនោះទេ ហេតុនេះនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ផ្តាសាយ មិនស្រួលខ្លួន គឺមិនមានទឹកក្តៅសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ទឹកត្រជាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ គឺមិនមានអនាម័យទេ ដោយសារការរក្សាទឹក គឺក្រុមហ៊ុនស្តុកទុកក្នុងសីទេន ដែលធ្វើពីអាលុយមីញ៉ូម និងបង្ហូរតាមទុយោទឹកដែលមានស្លែ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលឆ្លងទន្លេចបានសម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចបានសម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមានចែង អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលបានសម្រាលកូនរួច សម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន។
- បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួច ដែលកំពុងបំពេញការងារចំនួន ៤ នាក់ ហើយកូនរបស់ពួកគាត់ គឺមានអាយុតិចជាង ១ ឆ្នាំ។
- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនសព្វថ្ងៃ គឺមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានកូនតូចបានទៅបំបៅកូនទេ ម្យ៉ាងទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏ពុំមានបន្ទប់បំបៅកូនដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលអវត្តមានភាគីនិយោជក និងអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

ក. អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ដែលអវត្តមាននោះបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៩៩/០៩-ឃីង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៥/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងផ្អែកលើការពន្យល់នៅផ្នែកនីតិវិធីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញលិខិតអញ្ជើញ និងជូន

THE ARBITRATION COUNCIL

ដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវដល់ភាគីនិយោជក នូវព័ត៌មានអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ, ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរសព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិង បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជក ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការចូលរួមសវនាការ ប៉ុន្តែតំណាងភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ពុំបានចូលរួមសវនាការទេ ព្រោះជាប់រវល់បុណ្យជីដូន និងស្នើសុំលើកពេលសវនាការ ប៉ុន្តែមិនមានលិខិតស្នើសុំជាផ្លូវការណាមួយទេ ហើយក៏មិនមានអ្នកមកចូលរួមសវនាការដែរទោះបីជានៅមុនពេលសវនាការចាប់ផ្តើម មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជកម្តងទៀត ក៏ដោយ។ ហេតុនេះហើយក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ។

សរុបសេចក្តីមកយោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជក អវត្តមានដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។

ខ. ដើមបណ្តឹង

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *“ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។”* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវីលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *“ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។”*

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចំរុះ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “*ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- *ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។*” ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់ កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅ ដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីព មានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យូនីកតា ថេកណឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៨/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១ កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ នាក់ គឺ ១. វេញ ម៉ាញ ២. ម៉ៅ លន់ ៣. ធិ ដាវី ៤. យ៉េន ចក្រី និង៥. សុខ មករា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ដាវ ហ៊ុយ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ នាក់ ឈ្មោះ វឿន ម៉ាញ (វេញ ម៉ាញ) ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត វឿន ម៉ាញ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងម៉ោងការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងម៉ោងការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ក-ករណីពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

មាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “*សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖“ *សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។*

គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។”

យោងតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាសចែងថា ៖ “ *ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាលត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានក្នុងតារាង ខាងក្រោមនេះ ៖*

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	*ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា*	*ចំនួនគ្រូពេទ្យ*	*វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេន៨ម៉ោង*
៥០-៣០០ នាក់	*១ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១ នាក់*	*២ ម៉ោង*
៣០១-៦០០ នាក់	*១ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*២ ម៉ោង*
៦០១-៩០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៣ ម៉ោង*
៩០១-១៤០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៤ ម៉ោង*
១៤០១-២០០០ នាក់	*២ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៦ ម៉ោង*
លើសពី ២០០០ នាក់	*៣ នាក់ ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់*	*៨ ម៉ោង*

...” ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៨-ប៉ារ ដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “ *ក្រុមហ៊ុន ប៉ារ ដា មិនបានរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ឬឱ្យមានគិលានដ្ឋាន និងថ្នាំសំរាប់ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលមានជំងឺទេ ។ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ។” (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/១២ ប៊ី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២២៨/១២-ជូ យូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩០ នាក់ ហើយនៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានគ្រូពេទ្យ ឬពេទ្យមធ្យម បន្ទប់ពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យទេ។

ហេតុនេះហើយ យោងតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។

ខ-ករណីរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

មាត្រា ២៤២ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា "*គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរបស់ និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្ដាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ។*"។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ដដែល ចែងថា "*សំភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹមត្រូវមានជាអប្បបរមាគឺ៖*

- *តុធ្វើការមួយ*
- *...បរិធានសំរាប់រំងាប់មេរោគមួយ (STERILISATEUR)*

បរិក្ខារពេទ្យ និង ឱសថ ត្រូវមានជាចាំបាច់ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ។"

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៨-ប៉ាវ ជា ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី២ ដែរ។ *(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី០៧-ក ខាងលើ)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ហេតុនេះហើយ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ យោងតាមប្រកាស លេខ ៣៣០ សកបយ.។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ)*។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងផ្ដល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ យោងតាមប្រកាស លេខ ៣៣០ សកបយ.។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដី បង្គាប់នេះ)*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាជក ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ហ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និង លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបញ្ញត្តិណាដែលតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃសម្រាប់ស្រង់វត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការស្រង់វត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាការចាត់ចែង និងរៀបចំរបស់និយោជក ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនស្កេនមេដៃជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យស្អាតល្អជូន កម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យស្អាតល្អជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " *គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត* " ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ *កំណត់ថា "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានឡើងក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន នូវបង្គន់ សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត បានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ*

ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ កំណត់ថា "*ទឹកសំរាប់ប្រើប្រាស់នៅតាមបង្គន់ត្រូវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មានសភាពស្អាត និងថ្លា ។ សាប៊ូក៏ត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ...*" ។

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

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់ទឹកចំនួន ៨ ប៉ុន្តែបន្ទប់ទឹកទាំងនោះ មិនមានអនាម័យ គ្មានសាប៊ូ ទ្វាបន្ទប់ខូច ហើយអ្នកអនាម័យសំអាតមិនបានដិតដល់ ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបង្គន់ឱ្យមានអនាម័យ និងផ្តល់សាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ស្របតាមប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ*

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។...*"

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*គ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨ (ប្រាំបី) នាក់ កម្មករ និយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។...*"

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេដឹងជាសាធារណៈ ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករ និយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពី*

THE ARBITRATION COUNCIL

អធិការការងារ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។” ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាស ៣០២ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ *“គ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមានប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨(ប្រាំបី)នាក់ឡើងទៅ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិម្នាក់ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយម្នាក់ ។*

ប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលត្រូវឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកជាដាច់ខាត មានជាអាទិ៍ៈ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម រ៉ែ សំណង់ សេវា ធនាគារ កសិកម្ម កំពង់ផែ សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន សាលាបង្រៀន និងផលិតកម្មផ្សេងៗ ទៀត ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយកម្មករនិយោជិតសម្រាប់អាណត្តិ ២(ពីរ)ឆ្នាំ ។” ។

ប្រការ ៦ នៃប្រកាស ៣០២ ដដែល ចែងថា ៖ *“និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវការរៀបចំបោះឆ្នោតនេះទាំងផ្នែកសម្ភារ ហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតី ។”* ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣ មាត្រា ៣២ និងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស លេខ ៣០២ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីច្បាប់ស្តីពីសហជីព ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨ នាក់ ឡើងទៅ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ដើម្បីជាតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ។ ការរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣ មាត្រា ៣២ និងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស លេខ ៣០២ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាត ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង ចំនួន ១៥ នាទី

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី ដែរ ឬទេ?

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៨ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបាន ចែងថា ៖ *"...ម្ចាស់ និងនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី៧ខែ បានចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនចំនួនយ៉ាងតិច ១៥នាទី ដើម្បីគាំពារសុខុមាភាពកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ ។..."*

យោងតាមសេក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ លើសពី៧ខែឡើងទៅ ចេញមុនម៉ោងការងារ រយៈពេល ១៥ នាទី ដើម្បីគាំពារសុខុមាភាពកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានអនុវត្តអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងរយៈពេល ១០ នាទី តែប៉ុណ្ណោះ ។ ដូចនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនទាន់ត្រឹមត្រូវ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះទេ ។

សរុបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី៧ខែ បានចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនចំនួន ១៥ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូលបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតការងារ និងប្រាក់តួនាទី ឬមុខងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែម ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់មុខងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និងមាត្រា១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ % (មួយរយភាគរយ) ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា១៣៩ (ថ្មី) ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីនិយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថាតើត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោល មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះទេ ។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចែងថា៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិតដូចតទៅ ៖*

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា

THE ARBITRATION COUNCIL

ខ- ស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ (ឬពីរដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២៖០០ ទៅម៉ោង ៥៖០០ ព្រឹក) ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយៈ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសនេះក៏មិនបានកំណត់ច្បាស់ថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការថែមម៉ោង ត្រូវគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា) ឬយ៉ាងណានោះដែរ ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣៩ ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ខាងលើមិនបានផ្តល់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើពាក្យ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* នេះទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើ "ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យដូចម្តេច?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឱ្យនិយមន័យពាក្យថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* ថា ជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាប្រក្រតីនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របតាមការឱ្យនិយមន័យ*ពាក្យ "ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* ដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុននេះដែរ ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានរួមបញ្ចូលប្រាក់មុខងារមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ *"នៅពេលណាដែលនិយោជកកំណត់ឃើញថា កម្រិតជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងកម្រិតមួយ ដែលពួកគេអាចទទួលបានប្រាក់ជំនាញប្រចាំខែហើយ កម្មករនិយោជិតរូបនោះ នឹងទទួលបានប្រាក់នេះជាធម្មតារៀងរាល់ខែ ។ នេះមានន័យថា វាមិនអាស្រ័យនៅលើការបំពេញការងារបានល្អ ឬមិនល្អរបស់ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែណាមួយ ឬការសម្រេចបានតាមគោលដៅ ដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងខែណាមួយនោះឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតរំពឹងទុកជាមុនថា ខ្លួននឹងទទួលប្រាក់នេះនៅរៀងរាល់ខែ ហើយចាត់ទុកថាវា គឺជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលពួកគេត្រូវទទួលបានជាធម្មតា នៅពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ។..... ប្រាក់ជំនាញ ឬតួនាទីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងពេលធ្វើការធម្មតា ក៏ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតាផងនេះដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ជំនាញ ឬតួនាទី ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវយកមកបូកបញ្ចូល ដើម្បីគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៨/១៣-ដី ហ្វ ម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០៧/១៣-*សាន់វែល ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*) ។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចរិតលក្ខណៈ ឬធម្មជាតិនៃប្រាក់ជំនាញ និង ប្រាក់តួនាទីមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាទេ។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញបានយកជំនាញរបស់ខ្លួន ទៅប្រើប្រាស់ ក្នុងពេលបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ហើយជាថ្នូរនឹងការប្រើប្រាស់ជំនាញនេះ និយោជកបានផ្តល់ឈ្នួលការងារនៃការប្រើប្រាស់ជំនាញនេះ ដែលជាទូទៅត្រូវបានគេហៅថា ជាប្រាក់ជំនាញ។ ចំពោះប្រាក់តួនាទីវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមការសម្រេចរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវទទួលបានប្រាក់នេះផងដែរ នៅពេលដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារ និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់ កំណត់ដោយនិយោជក ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់តួនាទី គឺជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិត ដែលមានតួនាទី ទទួលបានក្នុងពេលធ្វើការធម្មតាផងដែរ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយរាប់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីដែរ។

ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ម៉ន សុភាព និង មឿង ខេង ដែលក្នុងនោះមានតែប្រាក់បន្ថែមលើមុខងារចំនួន ៣៥ ដុល្លារប៉ុណ្ណោះ ហើយផ្អែកលើការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះហើយ ផ្អែលតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់មុខងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគប្រចាំឆ្នាំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា នៅពេលដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ គឺមិនមានអង្គហេតុជាក់លាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា វិវាទនេះមិនទាន់កើតឡើងទេ ដូច្នេះ គឺជាវិវាទអំពីអនាគត។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"* ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ៉ីវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចដោះស្រាយវិវាទ ដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ។ ដូចនេះក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំ

THE ARBITRATION COUNCIL

ឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគប្រចាំឆ្នាំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា នៅពេលដែលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូច មានចែង ក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន "* ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៣/១៤ -អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយជា៖ *"យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅ ឬ ទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ ១ នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ ប្រកបដោយអនាម័យ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមាន មូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចបានសម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចបានសម្រាក ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងរយៈពេលមួយ ឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះ ព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូន ត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតា ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ក្រុមដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវឈប់"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៤ និងមាត្រា ១៨៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ គឺជាសិទ្ធិដែលត្រូវទទួលបានរបស់កម្មការិនីដែលសម្រាលកូនរួច ហើយក៏ជាកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយនិយោជកដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីដែលមានកូនសម្រាប់បំបៅកូន ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីថីនីធី អ៊ីកែរីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១១, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អេន អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មការិនី ដែលមានកូនបានទៅបំបៅកូន ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ។ ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសព្វថ្ងៃ គឺនិយោជកមិនបានឱ្យស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចបានសម្រាកដើម្បីបំបៅកូនទេ ។

ដូចនេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីដែលមានកូន ដើម្បីបំបៅកូន ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាកយិកាប្រចាំការចំនួន ១ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ដែលមានវត្តមានអប្បបរមាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងផ្តល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ យោងតាមប្រកាស លេខ ៣៣០ សកបយ. ។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ)*

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម៉ាស៊ីនស្ងួតដៃជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបង្គន់ឱ្យមានអនាម័យ និងផ្តល់សាប៊ូប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ស្របតាមប្រកាសលេខ ០៥២ សកបយ. ។

បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ស្របតាមមាត្រា មាត្រា ៣ មាត្រា ៣២ និងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស លេខ ៣០២ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ ខែ បានចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនចំនួន ១៥នាទី ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់មុខងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគប្រចាំឆ្នាំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា នៅពេលដែលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជតប្រើប្រាស់ក្នុងម៉ោងការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីដែលមានកូន ដើម្បីបំបៅកូន ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ទូចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន ណេន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០

...

៣-កិលានដ្ឋានៈ

...

<u>ឱសថៈ</u>

1- Les Anti –infecteuses:

A. Anti-bactériennes
B. Antifugiques
C. Antihelminthiques

2- Les Analgésiques
3- Les Anti-inflammatories non steroïdes (AINS)
4- Les Anesthésiques locaux
5- Les Antihistaminiques
6- Les Corticoïdes
7- Les Anti-asthmatiques
8- Les Antitussifs
9- Les Anti-migraineux
10- Les Anti-diarrhéques
11- Les Diurétiques
12- Les Vitamines
13- Les Sels minéraux
14- Les Médicaments utilizes en cardio-angiologie:

A. Tonicardiaque
B. Anti- hypertenseur

15- Les Médicaments utilizes en gastro-entérologie
16- Les Anti-anémiques
17- Les Antihémorragiques
18- Les Antiseptiques externes, Cicatrisants percutanés
19- Les Coollyres
20- Les Sérums

THE ARBITRATION COUNCIL