ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៨/១៩ - គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រិចហ៊ុន**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លី សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិហារសួគ៌ជើង ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩២៧ ៦៣២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី សៀង រចនា	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
២- លោក SHAUN WALSH	នាយកគ្រប់គ្រងក្នុងស្រុក
៣- លោក យូ បូរ៉ា	ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិច្បាប់
៤- លោក ម៉ុង ហ៊ួត	វេជ្ជបណ្ឌិត
៥- លោក លីម លីហាក់	តំណាងកម្មករ
៦- លោក ខាន់ បុត្រ	តំណាងកម្មករ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិហារសួគ៌ជើង ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៩៤៩ ៩៤៩/០៨៦ ៩៦៩ ៧០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: 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

១- លោក ជួប កល់	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
២- លោក ម៉ៅ សំអូន	ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៣- លោក ហៀង សុខលី	ហិរញ្ញិក
៤- លោកស្រី សុន សូម៉ូរី	កម្មករផ្នែកដេរ
៥- លោកស្រី ង៉ាន់ ស្រីធំ	កម្មករផ្នែកដេរ
៦- លោកស្រី សុខ ហ៊ាង	កម្មករផ្នែកដេរ
៧- លោក យឹម យ៉ារី	កម្មករផ្នែកជាង
៨- លោក ហ៊ិន វ៉ាន	កម្មករផ្នែកដេរ
៩- លោក យុត កុសល់	កម្មករផ្នែកជាង

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២៥០០ រៀល ឲ្យដូចក្រុមហ៊ុនដ៏ទៃទៀត ដែលជាសាខារបស់ក្រុមហ៊ុននៅស្រុកខ្មែរ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំរក្សាផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១០$ (ដប់ដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយខែ នៅដដែល។

២- ស្នើនិយោជកសងវិលកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់បងប្អូនកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនកាត់ដោយអយុត្តិធម៌ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ចន្លោះពីថ្ងៃទី០១ ដល់ ទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៦ និង៣០ នាទី ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមដាច់លុយក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ចន្លោះពីថ្ងៃទី០១ ដល់ ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ សូមជូនភ្ជាប់ទិន្នន័យព្រមព្រៀងរបស់បងប្អូនកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- ស្នើនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដល់កម្មករនិយោជិត ករណីពិគ្រោះជំងឺ និងពិនិត្យសុខភាពដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃពេញ នៅពេលដែលគាត់មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ និងមានការទទួលស្គាល់ដោយភ្នាក់ងារ ប.ស.ស។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានសម្របសម្រួលដោយមន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ហើយនិងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ គ.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៤- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារកម្មករដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ឬកំហុសតិចតួច សូមក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សំណងស្របតាមច្បាប់ ចំនួន ៥ ចំណុច។ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ គឺសុំអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- ចំពោះការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់សងវិលក សូមនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដោយយកមកចែកនឹង ២២ ថ្ងៃ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៦- នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីពត្រូវបានកោះអញ្ជើញឲ្យចូលរួមប្រជុំ ឬចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយសម្ព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា ឬដោយអង្គការដៃគូ សូមឲ្យក្រុមហ៊ុន

អនុញ្ញាតច្បាប់ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៧- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះដូរកម្មករ ពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយ ឬខុសពីជំនាញរបស់គាត់ ត្រូវមានការយល់ព្រមពីសាមីខ្លួនសិន។ ក្រុមហ៊ុនសូមផ្អែកតាមការយល់ព្រមពីសាមីខ្លួន និងផ្តល់ការណែនាំអំពីជំនាញថ្មីមុន ផ្អែកតាមការជាក់ស្តែង ហើយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនមួយខែ ហើយមុខងារកន្លែងថ្មីផ្តល់ជូនតាមការជាក់ស្តែង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៥៧០/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១០ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ ចំណុច លើការទាមទារ ១០ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៥៧០/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចទី៤, ទី៥ និងទី៦ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងមានកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៧។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- កំណត់ហេតុប្រជុំ រវាងតំណាងរោងចក្រ គ្រឹស្តាល់ ម៉ាទីន ខេមបូឌា លីមីធីត និងតំណាងសហជីពអំណាចយុវជនប្រចាំរោងចក្រ គ្រឹស្តាល់ ម៉ាទីន ខេមបូឌា លីមីធីត ចុះថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ព្រមទាំងបញ្ជីវត្តមាន និងលិខិតណាត់ជួបដោះស្រាយ។

២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនិងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រឹស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត សំណុំរឿងលេខ ០១៤/១៩ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- តារាងប្រាក់បៀវត្សបុគ្គលិកកម្មករ។

៤- លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងលិខិតប្រើប្រាស់សេវាសុខាភិបាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករ ឌី ធារ៉ា។

៥- លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងលិខិតប្រើប្រាស់សេវាសុខាភិបាល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករ ខ្លឹង នុំ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៦- តារាងឧបសម្ព័ន្ធអំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង និងអំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

៧- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ MOC-៨៦២៣៨៧១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០៩៨ ក.ប.កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

៩- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ៣២០៤/២០១១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១០- តារាងស្ទង់ទិន្នន័យ ឯកភាពចំពោះការធ្វើកូដកម្មចំនួន ៨ ថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី០១ ទី០៤ ទី០៥ ទី០៦ ទី១២ ទី១៣ ទី១៤ និងទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងញត្តិទាមទារ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៥៧០/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០០៧/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០០០៧៩៧ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៧/១៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣នាក់ គឺ ១.ម៉ៅ សំអូន, ២.ហ៊ិន រ៉ាន, និង ៣.ហៀង សុខលី ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២៥០០ រៀល ឲដូចក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ដែលជាសាខារបស់ក្រុមហ៊ុននៅស្រុកខ្មែរ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឲនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ឲបានចំនួន ២៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ដែលនិយោជកផ្តល់ឲបច្ចុប្បន្ន គឺមានចំនួនតិចពេក ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៅមានជីវភាពខ្វះខាត និងត្រូវចំណាយច្រើនព្រោះអាហារ និងទំនិញបានឡើងថ្លៃ។
    - មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត នៅតំបន់នោះ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ ចាប់ពី ២៥០០ រៀល ដល់ ៣៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា បច្ចុប្បន្ននេះ គឺនិយោជកត្រូវចំណាយច្រើនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់

THE ARBITRATION COUNCIL

បំណាច់អតីតកាព និងក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ជាច្រើន ដោយមូលហេតុថា កន្លងមកនេះ គឺកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មដែលនាំឲនិយោជកមិនអាចនាំចេញទំនិញបានទាន់ពេល។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកសងវិលិកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនកាត់ដោយអយុត្តិធម៌ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មចន្លោះពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖ មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងដោយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដោយព្រមព្រៀងគ្នាថា ចំពោះថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ចំនួន ៨ថ្ងៃ ក្នុងចន្លោះថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ គឺនិយោជកនឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ត្រូវមកធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ជំនួសវិញ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែ ១០០ ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ (ជាធម្មតា បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ គឺពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ការទាមទារឲនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តបានទេ ដោយមូលហេតុថា ក្រោយពីថ្ងៃដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើរួចមក និយោជកបានធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ដោយសួរពួកគាត់ថា តើពួកគាត់យល់ព្រមធ្វើការសងនៅថ្ងៃសៅរ៍ ចំនួន ៨ថ្ងៃ តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ឬក៏ពួកគាត់យល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់សម្រាប់រយៈពេលដែលពួកគាត់បានធ្វើកូដកម្ម។ ជាលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ៨៥ ភាគរយ យល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅពេលកូដកម្ម ដោយសារពួកគាត់មិនចង់មកធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍តាមការរៀបចំរបស់និយោជកនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ទើបនិយោជកសម្រេចអនុវត្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលកូដកម្មតែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានកម្មករនិយោជិតខ្លះដែលយល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់នៅថ្ងៃកូដកម្មនោះ ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានពន្យល់ពីការព្រមព្រៀងនេះមិនច្បាស់លាស់ និងធ្វើឲកម្មករនិយោជិតមានការភាន់ច្រឡំ។
- យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក និងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ *"ភាគីតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា ចំពោះការធ្វើកូដកម្ម ចំនួន ៨ថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី១ ទី៤ ទី៥ ទី៦ ទី១២ ទី១៣ ទី១៤ និងទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជកឯកភាពរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែលហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ចំនួន ៨ថ្ងៃ តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដល់កម្មករនិយោជិត ករណីពិគ្រោះជម្ងឺ និងពិនិត្យសុខភាពដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃពេញ នៅពេលដែលគាត់មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ និងមានការទទួលស្គាល់ដោយភ្នាក់ងារ ប.ស.ស

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈឺ និងព្យាបាលជំងឺ ចាប់ពីកន្លះថ្ងៃឡើងទៅ តាមរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងសំបុត្រពេទ្យរបស់ ប.ស.ស។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឲនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចំនួន ១ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យ ប.ស.ស ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតឈឺក្បាល វិលមុខ ពគរួស ជាដើម ហើយត្រូវការពេលខ្លះដើម្បីសម្រាកព្យាបាលនៅផ្ទះដើម្បីឲធូរសះស្បើយ។ ហេតុនេះ ការដែលនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺឲតែកន្លះថ្ងៃ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ត្រង់ចំណុចនេះ គឺនិយោជកធ្លាប់មានការព្រមព្រៀងគ្នាជាច្រើនដងហើយ នៅពេលផ្សះផ្សារជាមួយនឹងមន្ទីរការងារ និងនៅពេលផ្សះផ្សារបស់ គ.ក.ប។ ជាងនេះទៀត និយោជក និងអនុវត្តផ្តល់ច្បាប់អនុញ្ញាតជូនកម្មករនិយោជិតតាមការឈឺជាក់ស្តែង ដោយមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារដែលមានដូចជា ៖
    - ០ កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចទី៣ ថា ៖ *"ក្នុងករណីកម្មករមានសំបុត្រពេទ្យពីមណ្ឌលសុខភាពសុំអោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងពិនិត្យទៅលើសំបុត្រពេទ្យ និងប្រភេទជំងឺជាក់ស្តែង ដោយមានការសម្របសម្រួលពីផ្នែករដ្ឋបាលផងដែរ ប្រសិនបើជំងឺត្រូវសម្រាកមួយថ្ងៃក្រុមហ៊ុន និងអនុញ្ញាតមួយថ្ងៃជូន។"*
    - ០ កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី មានខ្លឹមសារថា ៖ *"ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាព នៅពេលបងប្អូនកម្មករឈឺផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ផ្អែកតាមលិខិតវេជ្ជបញ្ជាគ្រូពេទ្យជំនាញ ចេញពីមណ្ឌលសុខភាពដែលមានចំណាររយៈពេលឈប់សម្រាកត្រឹមត្រូវ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ច្បាប់សម្រាកឈឺតាមលិខិតវេជ្ជបញ្ជាចេញដោយគ្រូពេទ្យជំនាញដែលមានត្រា ប.ស.ស ដោយមិនគិតចម្ងាយផ្លូវ។"*
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ប្រការ ៤ ត្រង់ចំណុច **ជ-ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ** បានកំណត់ថា ៖ *"ចំពោះអ្នកជំងឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ពីមន្ទីរពេទ្យ (គ្លីនិក) ដែលទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ឲឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្ដឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឲកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

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

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្ដឹងអំពីវិវាទការងាររួម 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 មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឲធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឲភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៨/១៦-គាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧*

THE ARBITRATION COUNCIL

ថបរើលង់ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយផុង (ខេមបូឌា) អេឡិច ត្រូនិច)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៧/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣ នាក់ ដូចជា ៖ ម៉ៅ សំអូន, ហ៊ិន ក៉ន, និង ហៀង សុខលី ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ឱ្យបានចំនួន ២៥០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនពួកគាត់

ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះ គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់រួចទៅហើយ ជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ ឬតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ឱ្យបានចំនួន ២៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត...។"។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

[...]

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឲបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។" ។*

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

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាធរមាន លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-វេង (ខេមបូឌា) ខបកើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០១៦/១៨-វេង ស៊ី ស៊ីន មេនូហ្វេកធើរីង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ឱ្យបានចំនួន ២៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលធ្វើកូដកម្ម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច* " ។

មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា "*កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារសំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា*"។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ ក៏ចែងផងដែរថា "*សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណុចគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបញ្ចេញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ*"។

THE ARBITRATION COUNCIL

ខ្លឹមសារមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។ សរុបមក ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តខ្លឹមសារដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងនោះ។

យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ *"ភាគីតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា ចំពោះការធ្វើកូដកម្មចំនួន ៨ថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី១ ទី៤ ទី៥ ទី៦ ទី១២ ទី១៣ ទី១៤ និងទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជកឯកភាពរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែលហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ចំនួន ៨ថ្ងៃ តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ។"*

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ដោយមូលហេតុថា បន្ទាប់ពីមានកិច្ចព្រមព្រៀងនេះរួចមក និយោជកបានធ្វើការស្ទង់មតិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថាគាត់ព្រមធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ តាមកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ឬក៏យល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់នៅពេលកូដកម្ម។ ជាលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ៨៥ ភាគរយយល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅពេលធ្វើកូដកម្មតែម្តង ហេតុនេះហើយ ទើបនិយោជកសម្រេចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពេលធ្វើកូដកម្មតែម្តង។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឲនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដដែលព្រោះមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មិនព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្មនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ គឺនៅតែមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលទាមទារឲនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ និយោជកនៅតែមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលយល់ព្រមធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានយល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ នៅពេលកូដកម្ម ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចំនួន ១ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យ ប.ស.ស

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចំនួន ១ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យ ប.ស.ស ដែរ ឬទេ?

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ប្រការ ៤ ត្រង់ចំណុច **ជ-ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ** ចែងកំណត់ថា ៖ *"ចំពោះអ្នកជំងឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ពីមន្ទីរពេទ្យបាល (គ្លីនិក) ដែលទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ឲឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។...។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចំនួនមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុថា មានកម្មករនិយោជិតខ្លះគាត់មានជំងឺឈឺក្បាល រាគរូសចុកពោះ។ ហេតុនេះ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យ និងពិគ្រោះជាមួយគ្រូពេទ្យហើយ គឺគាត់ត្រូវការពេលឈប់សម្រាកបន្ថែមទៀតនៅផ្ទះ ដើម្បីឲអាការៈរបស់គាត់ឆាប់បានធូរស្រាល។ រីឯការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺចំនួនកន្លះថ្ងៃ និងតាមម៉ោងដែលមានកំណត់នៅក្នុងសំបុត្រពេទ្យដែលមានត្រារបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមនោះ ដោយមិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ១ថ្ងៃ តាមចិរវេលានៃការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន ខាងលើ បានកំណត់ថា ការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ នោះក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ជូន ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់អំពីចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកត្រូវអនុញ្ញាតច្បាប់ឲនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះក៏មិនមានបញ្ញត្តិណាមួយ តម្រូវឲកម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញសំបុត្រពេទ្យដែលបញ្ជាក់ថា គាត់ត្រូវបានទៅពេទ្យព្យាបាលរយៈពេលមួយថ្ងៃ ទើបគាត់អាចស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមួយថ្ងៃនោះទេ។ ករណីនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានជំងឺខ្លះកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែទៅពិគ្រោះព្យាបាល និងយកថ្នាំមកលេបបន្តនៅផ្ទះ ដើម្បីឲអាការៈជំងឺមានការធូរស្រាល ប៉ុន្តែពួកគាត់ក៏ត្រូវការពេលវេលាមួយចំនួនដើម្បីសម្រាកព្យាបាលនៅផ្ទះដើម្បីឲជំងឺនោះឆាប់ជាសះស្បើយដែរ។

លើសពីនេះ យោងតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុចទី៣ ដោយក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ *"ក្នុងករណីកម្មករមានសំបុត្រពេទ្យពីមណ្ឌលសុខភាពសុំអោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងពិនិត្យទៅលើសំបុត្រពេទ្យ និងប្រភេទជំងឺជាក់ស្តែង ដោយមានការសម្របសម្រួលពីផ្នែករដ្ឋបាលផងដែរ ប្រសិនបើជំងឺត្រូវសម្រាកមួយថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុននិងអនុញ្ញាតមួយថ្ងៃជូន។"*

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលផ្តល់ការឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងដែលបានកំណត់នៅក្នុងសំបុត្រពេទ្យ ឬផ្តល់ការឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃ ដោយមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលមិនស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃ និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយគ្រាន់តែផ្តល់សំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ជូននិយោជក ហើយនិយោជកត្រូវអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺទៅតាមចិរវេលានៃការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយយោងទៅតាមអាការៈជំងឺជាក់ស្តែង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ១ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើអាការៈជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចមកធ្វើការវិញបាន ដោយត្រូវការពេលវេលាខ្លះដើម្បីសម្រាកព្យាបាលបន្តដើម្បីឲជំងឺឆាប់ជាសះស្បើយ។ សរុបមក និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺដល់កម្មករនិយោជិតឲស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ខាងលើ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដាក់ឲ្យនិយោជកផ្ដល់អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺដល់កម្មករនិយោជិត តាមពេលវេលាជាក់ស្តែង តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ឲសមស្របទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

THE ARBITRATION COUNCIL

របស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ទៅតាមអាការៈជំងឺជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ឲបាន ចំនួន ២៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនបានយល់ព្រមឲនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅពេលកូដកម្ម។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺដល់កម្មករនិយោជិត តាមពេលវេលាជាក់ស្តែង តាម ការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ឲសមស្របទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចព្រមព្រម ព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ទៅតាម អាការៈជំងឺជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ខួចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ARBITRATION COUNCIL