



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨៣/០៩-សាន់ វើលដ៍

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់រដ្ឋាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមពេត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៊ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ ហ្គាមេន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងឌីង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ២៩៥ ០៦៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Eric Chiang

នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក កែវ ធួនា

ទីប្រឹក្សា

៣- កញ្ញា សុខ ទាំង

ប្រធានរដ្ឋបាល

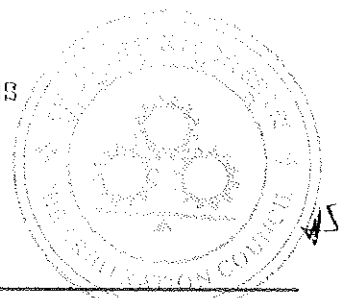
២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសេរីជីត-សេរីជីតយុវជនខ្មែរ នៃរោងចក្រ សាន់ វើលដ៍

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងឌីង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣

លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ម៉ែ វឿនា

បុគ្គលិកហត្ថសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក សុខ វណ្ណ

ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុងក្រុងប៊ុន សាន់ វិថីដី

៣- លោក អ៊ុំប សារី

អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរយៈកាលរៀបចំផ្សារមិនសះជា)

១- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ហើយត្រូវកំណត់ពេលវេលាឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំសាងសង់ទារកដ្ឋានក្នុងពេលខាងមុខ ប៉ុន្តែមិនអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ឡើយ។

២- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនដែលអនុវត្តកន្លងមក។

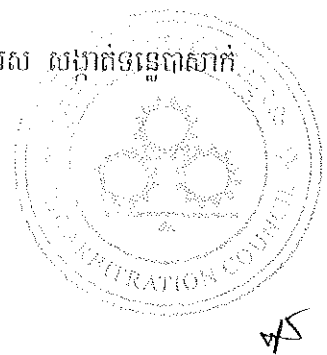
អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរយៈកាលរៀបចំការមិនសះជា លេខ ៥១២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សន្និដ្ឋាន និង សេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានសង្កាត់ទន្លេក្រវាញ
ខណ្ឌទំពារមន រាជធានីភ្នំពេញ ។



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : - លើកទី១ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃសវនករ :

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សមជ្ជាជន្មនៃប្រចាំរោងចក្រ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៥១២ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះរញ្ជិញភាគីនិយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជានេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ឆន្ទៈសាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆន្ទៈសាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់រើលដ៏ គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំលើកថ្ងៃចូលរួមសវនាការ សំណុំរឿង លេខ ៨៣/០៩ លេខ ០០០៤ សវចុះថ្ងៃ ទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ២- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់រើលដ៏ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីរបាយការណ៍ដំណោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់រើលដ៏ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។



Handwritten signature or mark.

- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ហ្គោលេន លេខ ៤៨៥០ ពណេនតក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៥- លក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ហ្គោលេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ហ្គោលេន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៧- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។
- ២- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន សាន់វើលដ៍ បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១៦៥០ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ លេខ ៥១២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



45

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សាន់ វើលដ៍ បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៧ បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់ ដោយក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានប្រមាណ ៨៥ ភាគរយ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពពិត គឺសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពឃុំជនខ្មែរ ។
- សហជីពឃុំជនខ្មែរ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រហែល ៨០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់ស្នើសុំទៅ ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទាននៅឡើយទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានដឹងដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុម ហ៊ុនមិនដឹងអំពីចំនួនសមាជិកសហជីពទេ ។ ប៉ុន្តែ តាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះ ថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព មានចំនួនប្រហែល ៤០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់សម្រាប់រៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់ បំបៅកូន ហើយកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ មិនមានកម្មករនិយោជិតបានមកស្នើសុំប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននេះទេ ។ លោកស្រី សុខ ទាំង ប្រធានរដ្ឋបាលបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ គឺនៅ ពេលដែលអ្នកបញ្ជាទិញចុះបកពីនិព្វក្រុមហ៊ុន ដែលមានរយៈពេលជាច្រើនខែមកហើយ ប៉ុន្តែមិនធំ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ច្បាស់ទេ ពីព្រោះ គាត់បានមូលធ្វើការនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរៀបចំទារកដ្ឋាន និង បន្ទប់បំបៅកូនដដែល ហើយក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពី ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការ ទទួលកម្មករនិយោជិតណាដែលមានកូនតាមពិការ ១ ឆ្នាំ កន្លះ រហូតដល់ ៣ ឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែ មិនមាន កម្មករនិយោជិតណាបានមកស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ដើម្បីប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានដែលបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀប ចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ។ លោកស្រី សុខ ទាំង បានបញ្ជាក់ទៀតថា បន្ទប់ទារកដ្ឋាន និងបំបៅដោះកូន ដែលបានរៀបចំ មានទំហំល្អមដែរ មានក្រាលកំរាលកៅស៊ូ មិនរូបភាពកូនក្មេង និង របស់របរក្មេងលេង ព្រមទាំងមានបុគ្គលិកម្នាក់សម្រាប់មើលកូនក្មេងផងដែរ ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹង។ ហើយបើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និង បន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយក៏ដោយ ក៏ទំហំបន្ទប់ដែលបានរៀបចំនេះ មានលក្ខណៈចង្អៀតមិន ត្រឹមត្រូវទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ក៏ដើម្បី បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនីដែលជាម្តាយ ដែលចំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយច្បាប់ ស្តីពីការងារក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន សម្រាប់កម្មករនីដែល មានកូនដែរ។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលបានចុះទៅពិនិត្យផ្ទាល់ដល់រោងចក្រ ដោយមានវត្តមានរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរដែរ។ ប៉ុន្តែ ភាគីខាងក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យខាង សហជីពចូលរួមក្នុងការពិនិត្យទារកដ្ឋាននេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព ចំនួន១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល ដោយហេតុថា ស្ត្រីមានផ្ទៃ ពោះត្រូវការពិនិត្យផ្ទៃពោះ និងចាក់ថ្នាំបង្ការ មួយខែម្តង ដើម្បីថែរក្សាសុខភាពម្តាយ និងទារក ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅកម្មករនីដែលមានផ្ទៃពោះ គឺពួកគាត់បានជួបគ្រូពេទ្យនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន ហើយគ្រូពេទ្យជាអ្នករាយការណ៍មករដ្ឋបាលកត់ឈ្មោះទុក។ គន្លងមក កម្មករនីដែលមាន ផ្ទៃពោះមានប្រហែល ២០ នាក់ទេ ហើយមានតែ ១ នាក់ ឬ ២ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលមក សុំច្បាប់ ហើយពួកគាត់បានមកសុំច្បាប់តែ ១ ហោង ឬ ២ ហោងប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់។ ហើយឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនមិន ដឹងថា មានកម្មករនីប៉ុន្មាននាក់ទេ ដែលមានផ្ទៃពោះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បានទេ ពីព្រោះ មិនមានច្បាប់ចែង ហើយបើមានច្បាប់ចែងក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។



45

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ មានសិទ្ធិសុំច្បាប់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ហើយក្រុមហ៊ុនមិនគួរដាក់លក្ខខណ្ឌកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ ពិសេសនេះជាសុខភាពកម្មករនិយោជិតជាមួយ និងទារកដែលទំនាត់ត្រូវតែទៅពិនិត្យសុខភាពរាល់ខែ តាមវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យ ហើយសេចក្តីណែនាំគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានផ្សព្វផ្សាយតាមវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ ឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ ត្រូវសុំច្បាប់ទៅពិនិត្យសុខភាពអាចទាត់ទុកថា សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺដែរ ពិសេស ពួកគាត់បានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅបន្ទីរពេទ្យ។ ហេតុនេះហើយ តាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងទី៤ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលើ មានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ បើមានច្បាប់ចែង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមាររាយរើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហើយថែរក្សាទារកនោះ។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន។ ក្នុងករណីពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកូនរាយរើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហើយថែទាំកុមារនោះ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ បើ



45

និយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមាររាហូលីសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ នរិជាកម្មករ
និយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាម
វិធីបម្រុងដែលបង់ប្រាក់សំរាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ
១០៣/០៨- វិវាទិក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨- ថប វិន្ត ហេតុផលនៃ
សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៧៥/០៥- ភូមិសេ ហ្វូតវើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់
បំបៅដោះកូននេះរួចហើយ ហើយសព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនដដែល ព្រម
ទាំងក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួច
ហើយផងដែរ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករមិនដែលបានកូនបានមកស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ដើម្បីប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់
បំបៅដោះកូនទេ ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់
បំបៅដោះកូនទេ ពិសេស កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹងពីបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់
បំបៅកូនរួចហើយ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ ។

ប្រការ ២៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ
២០០៤ បានចែងថា " ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចក្នុងការស៊ើបអង្កេតមានវិស័យស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស
និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំស៊ើបអង្កេតណាមួយដែល
មានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ២៤ ខាងលើ បានផ្តល់សិទ្ធិ និងអំណាច ឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធ
នៅក្នុងវិវាទចុះទៅអង្កេតដល់ទីកន្លែងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវពីស្ថានភាពជាក់លាក់នៃសហគ្រាស
នោះ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសិទ្ធិ និងអំណាចចុះទៅ
ពិនិត្យស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅក្នុងរោងចក្រ ដែលក្រុមហ៊ុនបានអះ
អាងថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយនេះដែរ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីពិនិត្យស្ថានភាពទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន នៅក្នុងរោងចក្រឱ្យបានជាក់លាក់ និង
ច្បាស់លាស់ សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជូនដំណឹង
ទៅភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤
ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដើម្បីជ្រាបថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនចុះទៅពិនិត្យស្ថានភាពទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅ
ដោះកូននេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៥:៣០ នាទី ត្រឹមត្រូវ ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

មកដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ៩:៣០ នាទី ត្រឹម ក្រុមអាជ្ញា
កណ្តាលបានចុះទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន នៅរោងចក្រ សាន់ វិលដឺ ហើយភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរ
ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក៏បានរំលឹកឱ្យមកចូលរួមផងដែរ ប៉ុន្តែ ពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចុះ
ទៅដល់មុខរោងចក្រ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចូល ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនព្រមអនុញ្ញាត
ឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរចូលរួមទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាននោះជាមួយទេ ដោយលើកហេតុផលថា កម្មករដែលតំណាងឱ្យ
ខាងសហជីពនោះ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ហើយទោះបីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានបញ្ជាក់ជូន
ភាគីក្រុមហ៊ុនអំពីភាគីវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធបានសិទ្ធិចូលរួមនោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យ
ដដែល ។

ហេតុនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានធ្វើសេចក្តីសម្រេចមិនចូលទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន
នោះដែរ ពីព្រោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអង្កេតទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារ
នៅក្នុងសំណុំរឿង ត្រូវមានវត្តមានរបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតែភាគីបដិសេធនូវសិទ្ធិមិនចូលរួមរបស់ខ្លួន ។
ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចូលទៅពិនិត្យទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ដោយ
គ្មានវត្តមានពីខាងសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាក់ដូចជាបង្ហាញថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងតែធ្វើ
ការសហការ និងធ្វើការពិនិត្យវាយតម្លៃទៅលើទារកដ្ឋាននេះជាមួយតែភាគីក្រុមហ៊ុនម្ខាង ដែលគ្មានការចូលរួមពី
ភាគីសហជីពម្ចាស់បណ្តឹង ។ ហ្នឹងទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានសុទ្ធនៈបង្ហាញ
ឱ្យមានតម្លាភាព និងបញ្ជាក់ឱ្យកាន់តែច្បាស់នូវការរក្សារបស់ខ្លួន ជូនទៅដល់ភាគីសហជីព និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនមែននោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យ
តំណាងសហជីពចូលរួមជាមួយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំអាចដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនដោះ
ដៃ ឬទេ? ហើយប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយ នោះតើការរៀបចំ
នោះមានលក្ខណៈសមរម្យ និងត្រឹមត្រូវដែរ ឬអត់?

ដូច្នេះ យោងតាមហត្ថកថា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរង្វាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំ
ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានត្រឹមត្រូវមានលក្ខណៈសមរម្យ ដើម្បីធានាឱ្យ
បាននូវសុខភាពម្តាយ និងទារក បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព
មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល**

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនី ដែលមានផ្ទៃពោះទៅ
ពិនិត្យសុខភាពចំនួន ២ ឬ ៣ ម៉ោង តាមការស្នើរសុំរបស់កម្មករនី ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់រក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង



Handwritten mark or signature.

ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ពិព្រោះថា ពុំមានច្បាប់ណាដែលចែងពីការកុំឃប់សប្បុរសភាពនេះទេ ហើយបើមានច្បាប់ ចែងក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។

នៅក្នុងករណីនៃចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពុំមានបទបញ្ញត្តិណាមួយ ឬ ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែង ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីមួយៗដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ឬ តាម ដានសុខភាពរបស់ខ្លួនជារៀងរាល់ខែរយៈពេល ០១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ហើយដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែលទេ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឆ្លើយ តបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រធុរកិច្ចការងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកាត់បន្ថយអត្រាមរណៈរបស់ទារក និងស្ត្រីជាមួយ នោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើការលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញដល់ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះគ្រប់រូបឱ្យធ្វើការតាមដានសុខភាព ស្ត្រីជាមួយ និងទារកដែលនៅក្នុងផ្ទៃឱ្យបានជាទៀងទាត់ ដើម្បីជៀសផុតពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលអាចកើត ជាមហេតុផលនោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនីមួយៗដែលមានផ្ទៃពោះដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ឬ?

១-តើកម្មករនីមួយៗដែលមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬ ទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយ មូលហេតុដូចខាងក្រោម: អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការស្រម ព្រៀងរួម ឬ ការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។ "

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វ កិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលកំណត់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ "

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨-ហុង វ៉ា ថ្មី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមាត្រានេះ (មាត្រា៧២) គឺជាកញ្ចប់នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលសរុបរួមបញ្ចូល ប្រាក់ជាច្រើនប្រភេទ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានបកធ្វើការឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតមិនបានបកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានព្យួរ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនទទួលបានប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលដែលព្យួរនោះទេ ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ នៃសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨- ហុង វ៉ា ថ្មី ខាងលើ ក្រុម



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ នៅពេលដែលកម្មករ
និយោជិតអវត្តមានឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ដូច្នេះ និយោជកមិន
តម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ
ពិព្រោះថា ការឈប់សម្រាកពីការងារនេះ ជាការសុំឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃ
ពោះដែលមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដែលមិនមែនស្ថិតនៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាក
ពិសេស និងការឈប់សម្រាកពេលឈឺឡើយ ឬ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់
ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនតម្រូវ
ឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ
ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចរដិសេធការទោសទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់
ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពី
និយោជក។

**២-តើកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែត្រូវ
ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ឬ?**

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " អត្ថ
ប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃ
ទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។ "

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " កម្មករ
និយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥
ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់
រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយ
មិនមានឈប់ (អវត្តមាន) ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ទេ។ នេះបានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតសុំឈប់
សម្រាកមានធុរៈ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនទេ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់
ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១២៨/០៨-វេយ ហូ ហេតុផលនៃ
សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១៥២/០៨-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-ចេន ហាត ចេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១-ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " សេចក្តីជូនដំណឹងនេះក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករ



45

ធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ហើយ ដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់ នោះដែរ ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺសេចក្តីជូន ដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុក ថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ប៉ុន្តែ បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជិះសារ
- បុព្វសារ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ”

យោងតាមវិវាទខាងលើ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការទៀងទាត់ជូន នៅពេលដែលពួកគាត់សុំច្បាប់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានមកធ្វើការទៀងទាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះ ដែរ ។ នេះមានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែល កម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនោះទេ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកឱ្យឈប់សម្រាក ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-ស៊ីវិភិក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៤៣/០៨-នាម មិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ពីព្រោះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅ



១៥

ពិនិត្យផ្ទៃពោះ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចាំបាច់ផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់
ពិនិយោជកដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារឡើងទាត់ សមាមាត្រទៅ
តាមចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានត្រឹម
ត្រូវ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុខភាពម្តាយ និងទារក បង្គាប់ពីសេចក្តី
បង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករ
និយោជិត សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត
ឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះដែលមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពិនិយោជក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បង្គាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តែសេង**

ហត្ថលេខា: _____



១៥

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុងឈា**

ហត្ថលេខា: _____

