ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៩/០៩-យីង ខ្មែរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: យូ សួនទី

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យីង ខ្មែរ ហ្គាមិន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥៦ ៩៣៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា_សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យីង ខ្មែរ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧៨៨ ផ្លូវ ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៦៩៧ ៥៥៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក យិន សាខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៣- កញ្ញា ញ៉ែម ភារី ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រយីង ខ្មែរ

បញ្ហាវិវាទ

(ទៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពទាមទារមុននឹងក្រុមហ៊ុនប្តូរថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យទៅថ្ងៃផ្សេង ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករជាមុនសិន ។

២- សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ក្រុមហ៊ុនត្រូវគុណនឹងពីរ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវណែនាំប្រធានផ្នែកចិន និងខ្មែរកុំឱ្យគំរាមកំហែងកម្មករ ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ។

៣- សហជីពទាមទារចំពោះកម្មការិនីឈ្មោះ គោ ចាន់អុន អត្តលេខ ៣៨៤ ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតលុយឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ការងារនៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។

៤- សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករផង ។

៥- សហជីពទាមទារចំពោះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃដែលសម្តេច ហ៊ុន សែន សម្ពោធស្ពានច្បារអំពៅ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់លុយកម្មករទេ ។

៦- សហជីពទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានថ្នាំពេទ្យសម្រាប់កម្មករឈឺឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

៧- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករក្នុងម្នាក់ៗចំនួន១២០០០រៀល ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៦១៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សវនាការនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើចំណុចណាមួយទេ លើការទាមទារចំនួន០៧ចំណុចនោះ ដោយសារភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមផ្សះផ្សាតាមការកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៧ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលលិខិតអញ្ជើញមកសវនាការ ។ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមទាក់ទងតាមទូរស័ព្ទ ដើម្បីប្រគល់លិខិតអញ្ជើញសវនាការ ប៉ុន្តែមិនអាចទំនាក់ទំនងបាន ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចចិត្តយកលិខិតអញ្ជើញសវនាការទៅប្រគល់ជូនភាគីនិយោជកនៅរោងចក្រផ្ទាល់តែម្តង ដោយភាគីនិយោជកបានចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការនោះផងដែរ ។

នៅថ្ងៃសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមទាក់ទងតាមទូរស័ព្ទ ដើម្បីអញ្ជើញភាគីនិយោជកមកសវនាការ ប៉ុន្តែមិនអាចទំនាក់ទំនងបាន ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអញ្ជើញមកសវនាការតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក ។ ហេតុនេះហើយក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ម៉ៃឡេន លេខ ៣៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០២ ។

២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៣១០ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៦ ជំរាបមកកញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីអាណត្តិទី២ ។

៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន លេខ ២៨៨១.០៩/សសកក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន អាណត្តិទី៣ ។

៤- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន លេខ ១៧១ សកបយ/អក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន លេខ ៦១៩ ក.ប/អក/វក ចុះ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

សន្ធិហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៥០៥ នាក់ ។
- តាមការអះអាងរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ បញ្ជាក់ថា សហជីពនេះបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ។

- តាមការអះអាងរបស់សហជីពបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន មាន សមាជិកជាង ២៣០ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៥០៥ នាក់ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអវត្តមាន ដោយមិនបានផ្តល់មូលហេតុជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារថា មុននឹងក្រុមហ៊ុនប្តូរការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ទៅឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃផ្សេង ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិភាក្សាជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន

- ភាគីសហជីពបានអះអាងថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក ពួកគេធ្វើការពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ រៀងរាល់សប្តាហ៍ ហើយនិយោជកតែងតែប្តូរឱ្យកម្មករធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃផ្សេងជំនួសវិញ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ ។
- ភាគីសហជីពបានអះអាងទៀតថា និយោជកពុំដែលបានពិភាក្សាអំពីការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះជាមួយសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតជាមុនទេ ។
- ភាគីសហជីពយល់ឃើញថា ការដូរថ្ងៃធ្វើការនេះ ភាគីនិយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមុនជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យមានការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រម ព្រោះការដូរថ្ងៃធ្វើការនេះជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ពីភាពញឹកញាប់នៃការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការនេះ និងពីមូលហេតុដែលនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីមូលហេតុអ្វី ដែលទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ក្រៅពីយល់ឃើញថា ការប្តូរថ្ងៃធ្វើការទាមទារឱ្យមានការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីសំអាងផ្លូវច្បាប់ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនទេ ។
- តើថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងសប្តាហ៍ដែរ រឺទេ? ថាតើមានវេនការងារលាចំថ្ងៃអាទិត្យ រឺទេ?
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើការប្តូរការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ រឺទេ?

ចំណុចវិវាទទី២: សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណទៅតាមច្បាប់

- សហជីពមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនណែនាំប្រធានក្រុមកុំឱ្យគំរាមកំហែងកម្មករដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យទៀតទេដោយសារចំណុចនេះទាក់ទងនឹងការទាមទារចំណុចវិវាទទី១ហើយ ។

- នៅពេលសវនាការភាគីសហជីពបានអះអាងថា ការអនុវត្តកន្លងមក ពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ឬនៅថ្ងៃអាទិត្យ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គុណ នឹង២នោះទេ ដោយឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃផ្សេងជំនួសវិញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារធ្វើ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: សហជីពទាមទារចំពោះកម្មការិនីឈ្មោះ គោ ចាន់អុន ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតលុយឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ

- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយឱ្យកម្មការិនីឈ្មោះ គោ ចាន់អុន អត្តលេខ ៣៨៤ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ដែលក្នុងនោះរួមមាន *១-ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៣-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៤-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន*។ សហជីពបានចាត់ទុកថា ការបញ្ឈប់នេះបានធ្វើឡើងដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។
- កម្មការិនីឈ្មោះ គោ ចាន់អុន មានកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយបានចូលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុននេះបានប្រមាណ០១ឆ្នាំ២ខែ។ កម្មការិនីឈ្មោះ គោ ចាន់អុន គឺជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ។
- នៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ និយោជកបានហៅកម្មការិនី គោ ចាន់អុន មកប្រាប់ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរវេន តែកម្មការិនីរូបនេះបានជំទាស់ ដោយលើកហេតុផលថា ខ្លួនមានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកឡានជិះមកធ្វើការណាស់នៅថ្ងៃ ដែលគេឈប់សម្រាក ។
- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ និយោជកបានធ្វើការបញ្ឈប់កម្មការិនី គោ ចាន់អុន ដោយលើកហេតុផលថា គាត់មិនបានស្តាប់តាមការប្តូរវេនរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ គាត់ទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយចំនួន១២,៧៩ដុល្លារអាមេរិក ។
- ភាគីសហជីពបានបង្ហាញពីការប្តូរនៃថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ មានដូចជា:

    ០១-០៥-០៩ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ដូរទៅឈប់នៅថ្ងៃទី ១១-០៥-០៩ ជំនួសវិញ ។

    ០៨-០៥-០៩ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ដូរទៅឈប់នៅថ្ងៃទី ០៩-០៥-០៩ ជំនួសវិញ ។

    ១៧-០៥-០៩ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ដូរទៅឈប់នៅថ្ងៃទី ១៦-០៥-០៩ ជំនួសវិញ ។
- ភាគីសហជីពបានអះអាងថា កន្លងមក គោ ចាន់អុន មិនដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស ឬធ្លាប់ទទួលការព្រមាននោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផង

- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា កន្លងមកនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ម្តងៗ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវ

ឱ្យទៅសុំពីថៅកែផ្ទាល់ ដូចនេះមានការលំបាកណាស់ ព្រោះពេលខ្លះថៅកែមិននៅកន្លែងធ្វើការទេ ពេលខ្លះទៀតថៅកែមិនដឹងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដែលកម្មករនោះបានជួបប្រទះ ហើយពេលខ្លះ កម្មករខ្លាចចិត្តនៅពេលដែលកម្មករចូលទៅសុំច្បាប់ម្តងៗ។ ដូចនេះ សហជីពសុំទាមទារថា ពេលសុំ ច្បាប់ គឺ សុំត្រឹមប្រធានក្រុមបានហើយ មិនចាំបាច់សុំទៅដល់ថៅកែទៀតទេ។ ភាគីសហជីពបានលើក ឡើងទៀតថា ដោយសារតែប្រធានក្រុមជាអ្នកគ្រប់គ្រងការងារដោយផ្ទាល់ ដូចនេះហើយពួកគាត់ ងាយនឹងដឹងច្បាស់ថា តើការសុំច្បាប់នោះមានការស្ទះការងារ រឺយ៉ាងណា ហើយអ្នកណាអាចជំនួស កន្លែងអ្នកសុំច្បាប់នោះបាន។

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ គឺពេលដែលកម្មករឈប់អត់ច្បាប់ចាប់ពី០៣ថ្ងៃជាប់គ្នាឡើងទៅ នឹង ត្រូវប្រឈមមុខនឹងការបណ្តេញចេញ។ ហើយការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់វិញ បើកម្មករ និយោជិតឈប់ដោយមានច្បាប់នោះនិយោជកកាត់តែ២,៥ដុល្លាអាមេរិក បើសិនជាកម្មករបានធ្វើការ ពេញនៅចន្លោះពីថ្ងៃទី១ ដល់ទី១៥ ឬពីថ្ងៃទី១៦ ទៅទី៣០នៃខែនិមួយៗ។ បើកម្មករនិយោជិតឈប់ អត់ច្បាប់ កាត់ទាំង៥ដុល្លារអាមេរិកតែម្តង។

ចំណុចវិវាទទី៥: សហជីពទាមទារចំពោះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃដែលសម្តេច ហ៊ុន សែន សម្ភោធ ស្ពានច្បារអំពៅ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់លុយកម្មករនិយោជិតទេ

- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករទាំងអស់តាមរយៈប្រធានក្រុម ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នឹងបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៧ ស្អែកនេះ ដោយសារតែមាន ការសម្ភោធស្ពានច្បារអំពៅ។ នៅពេលដែលទទួលបានដំណឹងនេះ ប្រធានសហជីពបានធ្វើការសាក សួរថា តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ពេលនោះទើបនិយោជក ប្រាប់ថា មិនផ្តល់ទេសម្រាប់ថ្ងៃទី២៧នេះ រក្សាតែប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ខែឧសភាប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែប្រធាន សហជីពពុំបានឆ្លើយតបចំពោះប្រធានក្រុមវិញទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនបានដឹងថា ពួកគេនឹងមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃ ដែល និយោជកឱ្យឈប់សម្រាកនេះទេ គឺគ្រាន់តែដឹងថា កម្មករមិនចាំបាច់មកធ្វើការទេនៅថ្ងៃទី២៧នេះ ហើយដល់ពេលបើកប្រាក់ខែ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយថ្ងៃ គឺប្រាក់ ឈ្នួលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ដូចនេះហើយ ទើបសហជីពធ្វើការទាមទារចំណុចនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញការគាំទ្រផ្អែកច្បាប់ណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៦: សហជីពទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានថ្នាំពេទ្យសម្រាប់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយយោជិត នៅពេលដែល ពួកគាត់ឈឺឱ្យបានគ្រាប់គ្រាន់

- សហជីពបានអះអាងថា នៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន នេះ មិនមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ទេ នៅពេលកម្មករ

និយោជិតយើម្តង១។ សបជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ ដែលតម្រូវទាក់ទងនឹងការផ្តល់ថ្នាំពេទ្យនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ សបជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករក្នុងម្នាក់១ចំនួន ១២ ០០០ រៀល

- កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន យីង ម្សែន បានលើកឡើងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសម្ភាសន៍ចូលធ្វើការជាប់ហើយ និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ គឺ ១២.០០០រៀលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់១។ ដូចនេះ ដោយសារតែច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកជាអ្នកចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ សបជីពសុំទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងទៅកម្មករនិយោជិតវិញទាំងអស់។ សបជីពមិនបានបញ្ជាក់ទេថា តើកម្មករណាបានចូលធ្វើការពីពេលណាមកនោះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា កម្មករទាំងអស់បានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯងទាំងអស់ ហើយនិយោជកមិនបានសងទៅកម្មករនិយោជិតវិញទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ភស្តុតាងត្រឹមថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ នូវបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារ ថ្ងៃ ខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបង់ប្រាក់ដោយខ្លួនឯង ហើយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងទាំងនេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេច

បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ ជាក់ស្តែង ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល និងលេខ ១៤៨/០៧-ត៉ាយ ហ៊ី*) ។

នៅក្នុងរឿងនេះ មានតែប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជាទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ប្រធានសហជីពនៅក្នុងសវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារមុននឹងក្រុមហ៊ុនប្តូរការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ទៅឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃផ្សេង ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិភាក្សាជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន

- <u>ចំពោះការឈប់សម្រាកថ្ងៃអាទិត្យ</u>

មាត្រា ១៤៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិតកម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។* "

មាត្រា ១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានចែងដែរថា " *ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។*

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ "

តាមន័យនៃមាត្រានេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែត្រូវបានឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ក៏ប៉ុន្តែ យើងត្រូវពិនិត្យមើលបញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលចែងពីករណីលើកលែងចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

មាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កាលណាឃើញថា ការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្តង... ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាស នោះការសម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :*

ក- ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។ ...

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងបន្ទុកវិស័យការងារ ”។

មាត្រា ១៦០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ *ម្ចាស់សហគ្រាសនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ពន្យារការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។*

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យពន្យារការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលានៃការពន្យារនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ផង។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យពន្យារការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះក្នុងរយៈពេល៤ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថា បានអនុញ្ញាតឱ្យពន្យារការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។”

ខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ គឺអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រដែលសង្ខាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួនអាចនឹងទទួលរងការខូចដំណើរការក្នុងករណីឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដោយត្រូវធ្វើការរៀបចំកាលវិភាគឱ្យបុគ្គលិកគ្រប់ស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ តែត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ដោយនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលះបង់សិទ្ធិក្នុងការឆ្លើយតប ឬផ្តល់ភស្តុតាងផ្ទុយចំពោះការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលយកអំណះអំណាងរបស់កម្មករ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករក៏មិនបានលើកឡើងពីចំនួននៃថ្ងៃអាទិត្យដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើការយល់ព្រមអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យនិយោជកពន្យារការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀត និងមូលដ្ឋានច្បាប់ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនឡើយ។

ផ្អែកតាមការវិភាគខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកពិភាក្សាជាមួយសហជីព ឬតំណាងកម្មករ អំពីការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃឈប់សម្រាកពីថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានមូលដ្ឋានគតិយុត្តគ្រប់គ្រាន់ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៣/០៤-សាញ្ញ វីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធំ បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលនៃ*

សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៨/០៧- ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ និង៨, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូបេ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៦៥/០៩-ណេក់ បេ្គត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដូចជាឯកសារ និងភស្តុតាង ដើម្បីពិចារណាទៅលើចំណុចនៃការទាមទារនេះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ជាមុនសិន ប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្តូរការឈប់សម្រាកថ្ងៃអាទិត្យណាមួយ ។

* <u>ចំពោះការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ</u>

មាត្រា ១៦១ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" រៀងរាល់ឆ្នាំក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។"*

ប្រកាសលេខ ១០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ ១ ចែងថា *" ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សម្រាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។"*

ប្រការ ២ នៃប្រកាសខាងលើចែងថា *" ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃបុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស អាចសម្របសម្រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនោះបាន ។"*

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសដដែលនេះចែងថា *" ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត "* ។

យោងតាមមាត្រា និងប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្របច្បាប់នៅក្នុងការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ភាគីនិយោជកអាចសម្របសម្រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតបានក្នុងការតម្រូវឱ្យពួកគាត់មកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ តែការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនដែលពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតឡើយ នៅពេលដែល

និយោជកដូរការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យទៅថ្ងៃផ្សេងនៃសប្តាហ៍។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលមានការដូរពីការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកជួបពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលមានការដូរពីការឈប់សម្រាកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀត។

ចំណុចវិវាទទី២: សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណទៅតាមច្បាប់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ២០០% ដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ រឺថ្ងៃអាទិត្យ?

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង៥០%(ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០%(មួយរយភាគរយ)"*។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារ ដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា *" កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងចំនួនមួយដងនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។ "*

យោងតាមមាត្រា ១៣៩ ថ្មី និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន២០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតានៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃឈប់ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយចំណុចវិវាទនេះ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ហើយត្រូវប្តូរទៅឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃផ្សេងណាមួយ ដោយមានការអនុញ្ញាតយល់ព្រមពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃអាទិត្យនេះ ត្រូវបាន

ចាត់ទុកថា ជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ ភាគរយឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន២០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា នៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃអាទិត្យ។

ចំណុចវិវាទទី៣: សហជីពទាមទារចំពោះកម្មការិនីឈ្មោះ តោ ចាន់អុន ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតលុយឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ

ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មការិនី តោ ចាន់អុន ពីការងារបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មការិនីរូបនេះ ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់គាត់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មការិនី តោ ចាន់អុន ពីការងារ ដោយលើកហេតុផលថា កម្មការិនីរូបនេះមិនគោរពតាមការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនគោរពតាមការរៀបចំចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ផ្អែកតាមការអង្កេតហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កន្លងមកកម្មការិនី តោ ចាន់អុន មិនដែលធ្លាប់បានប្រព្រឹត្តកំហុស និងទទួលការព្រមាននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនគួរចាត់វិធានការព្រមានសិន មុននឹងបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះមិនអាចចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ដែលឈានដល់ការបញ្ឈប់ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះវាមិនសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស ដែលឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើ

ការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមមានទាំងការ:*

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមស្របណាមួយ

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់ ...

ជ. សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប " ។

យោងតាមប្រការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពីការងារដល់កម្មការិនី តោ ចាន់អុន បាន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើប្រាក់បណ្តេញចេញពីការងារ ដូចខាងក្រោម:

ក. <u>ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹង</u>

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ:-.........ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ* .... ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ* ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ កម្មការិនី តោ ចាន់អុន បានចូលធ្វើការរយៈពេល០១ឆ្នាំ២ខែ មកហើយ ហើយនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនក្នុងការបញ្ឈប់គាត់នោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃដល់កម្មការិនី តោ ចាន់អុន ដោយសារការអាក់ខានមិនបានជូនដំណឹងមុននេះ។

ខ. <u>ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់*

និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ និយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកម្រិតដូចតទៅ :

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ"* ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មការិនី តោ ចាន់អុន ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មការិនី តោ ចាន់អុន ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតចំនួន១៥ថ្ងៃសម្រាប់មួយឆ្នាំការងារ ។ ដូច្នេះ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃគុណនឹងចំនួន១៥ថ្ងៃសំរាប់ឆ្នាំនីមួយៗ ។ ដោយសារកម្មការិនី តោ ចាន់អុន ធ្វើការបានរយៈពេល០១ឆ្នាំ២ខែ ដែលនាំឱ្យភាគសល់ពី១ឆ្នាំការងារតិចជាង៦ខែ ដូចនេះ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។ ហេតុនេះហើយកម្មការិនី តោ ចាន់អុន ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹង១៥ថ្ងៃ ។ ក្នុងចំណុចនេះ តាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលើមាត្រា ១០២ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់សុទ្ធសាធសំរាប់ការងារ ឬសេវា លើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលបានកំណត់ជាក់លាក់ ព្រមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ផងដែរ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ *០២/០៤-កាំបូឌីយ៉ាណា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

គ. <u>ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត</u>

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់

ខ្លួន។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើគ្មានមូលហេតុសុពលក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទេនោះ កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជម្ងឺចិត្ត គឺអាចទាមទារបាន ដោយស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនីរូបនេះ ដោយយោងលើហេតុថា ការមិនស្ម័គ្រចិត្តទៅបំរើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ជាមូលហេតុនាំឱ្យមានការបញ្ឈប់កើតឡើងនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពីការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺជាសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការឈប់សម្រាកពីការងារ ហើយការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅបំរើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យទាមទារឱ្យមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងករណី ដែលមិនមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតទេនោះ មិនអាចចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់សោហុយជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

ឃ. <u>ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ</u>

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់........។*

មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ ចែងថា" *ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។ ក្នុងករណី ដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាក*

នោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះតាមកម្រិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។....."

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គូភាគីមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងអំពីចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មការិនី គោ ចាន់អុន បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរួចហើយ និងចំនួនថ្ងៃដែលគាត់មិនទាន់បានឈប់ ។ ហេតុដូច្នេះ កម្មការិនី គោ ចាន់អុន ត្រូវទទួលបានប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលគាត់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់នៅឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ដូចខាងក្រោមៈ-

១- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

៣- ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

៤- ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគណនា ដោយផ្អែកទៅលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម ដែលត្រូវទូទាត់ទៅតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោមៈ-

ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម= $\dfrac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលរកបានក្នុងកំឡុងរយៈពេល១២ខែ មុនបញ្ចប់ពីការងារ}}{\text{១២ ខែ x ២៦ ថ្ងៃធ្វើការ}}$

(ប្រាក់ឈ្នួលសរុប គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថែមម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលរង្វាន់ ដែលទទួលបានក្នុងកំឡុងពេល ១២ ខែ មុនការបញ្ចប់ពីការងារ) ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : សហជីពទាមទារនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផង

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេលសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេលដែលសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ ឬ ទេ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក....*" ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ពិសេសលើការអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ល្អីគណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៧/០៧ - ជេ អរ ប៊ី អាកសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របលើការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺនិយោជកត្រូវប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពទាមទារឱ្យការសុំច្បាប់នេះ គឺសុំត្រឹមប្រធានក្រុមបានហើយ ដើម្បីងាយស្រួល ។ ជាទូទៅកម្មករមានសិទ្ធិសុំឈប់សម្រាកពេលឈឺ ឬក៏ពេលមានធុរៈ ។ ក្នុងករណីនេះ សហជីពមិនបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ពេលមានធុរៈ គឺ គ្រាន់តែបង្កឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល ដែលកម្មករនិយោជិតអាចទៅជួបអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវនោះ ។ តាមអង្គហេតុការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡៀន កម្មករនិយោជិតពិបាកសុំច្បាប់ណាស់ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅសុំថៅកែដោយផ្ទាល់ ដែលភាគច្រើនថៅកែមិនសូវនៅប្រចាំការនៅរោងចក្រទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតពិបាកជួបថៅកែពេលចង់សុំច្បាប់ម្តង១ ។ម្យ៉ាងទៀត ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថាប្រធានក្រុមតែងតែមានវត្តមាននៅក្នុងរោងចក្រ ដែលកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលចូលជួប នៅពេលចង់សុំច្បាប់ ។ លើសពីនេះទៀត ប្រធានក្រុមជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ហើយដឹងច្បាស់ថា តើការសុំច្បាប់ ឬឱ្យច្បាប់កម្មករនិយោជិតណាមួយនោះ វានឹងប៉ះពាល់សង្វាក់ផលិតកម្មដែរ រឺទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីថៅកែក្រុមហ៊ុន ហើយពេលថៅកែក្រុមហ៊ុនមិននៅ នាំឱ្យពិបាកក្នុងការសុំច្បាប់បែបនេះ គឺនិយោជកធ្វើការគ្រប់គ្រងក្នុងការសុំច្បាប់ដោយមិនសមហេតុផលទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកត្រូវចាត់ចែងបង្ករលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេលសុំច្បាប់មានធុរៈផ្សេង១ នៅពេលដែលថៅកែមិននៅអាចឱ្យនរណាម្នាក់ជាអ្នកសម្រេចជំនួស ឬឱ្យប្រធានក្រុមជាអ្នកសម្រេចផ្តល់ច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវបង្ករលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ នៅពេលមានធុរៈផ្សេង១ ។

ចំណុចវិវាទទី៥: សហជីពទាមទារចំពោះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃដែលសម្តេច ហ៊ុន សែន សម្ពោធស្ពានច្បារអំពៅ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃដែលសម្តេច ហ៊ុន សែន សម្ពោធស្ពានច្បារអំពៅ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ឬទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ*

ហេតុដូចខាងក្រោម :...៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។..."

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*១-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។..."*

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ ខាងលើមានន័យថា ករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានពីការងារ ពោលគឺមិនមកធ្វើការងារនៅរោងចក្រ ដោយនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន នោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឱ្យនិយោជក និងនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរនេះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារតែនិយោជកតម្រូវឱ្យឈប់ ហើយនិយោជកមិនបានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ពេលឈប់នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នេះត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ថា ការឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃនេះ គឺកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានរំពឹងទុកថា នៅពេលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាក គឺនិយោជកនៅតែរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេដដែល ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមជាមួយនិយោជកក្នុងការឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារទេ ដោយហេតុថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ធ្វើឡើងដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតចំពោះការឈប់ដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះទេ ។ ហេតុនេះហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រាប់គ្រាន់

មាត្រា ២៤២ កថាខ័ណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *គិលានដ្ឋាន ត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថគ្រាប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករ ជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជម្ងឺដែលបណ្ដាលមកពីការងារ ។*

ឬមានជម្ងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។"

យោងតាម ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រាប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករជាបន្ទាន់ ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសម្រេចថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានថ្នាំសំរាប់ព្យាបាលជាបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៣/០៣-តុងហ្គា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៦៨/០៦ បុង ម៉ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១៨/០៧-ចា ឌីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានថ្នាំសម្រាប់ព្យាបាលជាបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។ តាមអង្គហេតុដែលភាគីសហជីពបានអះអាងនេះ គឺនៅគិលានដ្ឋានក្រុមហ៊ុនមិនមានថ្នាំគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត បើយោងតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសរូបនោះមានចែងពីឱសថ ដែលត្រូវមានជាចាំបាច់នៅក្នុងគិលានដ្ឋាន ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ។

ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករទាំងអស់ ក្នុងម្នាក់ៗ ចំនួន ១២,០០០ រៀល

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :*

(ក) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាតាវកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

(គ) លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺៈ....៤-ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ" ។

ប្រការ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកម្រៃសេវាពិនិត្យសុខភាពរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចែងថា *" ចំពោះតំលៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមៈ..ឃ-ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន១២,០០០ (ដប់ពីរពាន់រៀល)* ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៧ (ក)និង(គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ២ (ឃ)នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់

ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ។ (*សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២១/០៣-ឡាយ អិល កាំបូឌា ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ៣, លេខ ៥៩/០៥-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៧-ហ្គោលដិនក្រោន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៣/០៧-គួបលហ្វតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទី២ និងលេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូភើជិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពមិនបានបញ្ជាក់ថា មានចំនួនកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាន ដែលធ្វើការទាមទារនេះទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការ ឬរយៈពេលដែលគាត់បានទៅពិនិត្យសុខភាពដែរ តែគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើតេស្តចូលធ្វើការជាប់ហើយ និយោជកបានតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន១២,០០០រៀល ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានសងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញទេ ។ ដោយនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ហេតុនេះនិយោជកបានលះបង់សិទ្ធិក្នុងការឆ្លើយតប ឬផ្តល់ភស្តុតាងផ្ទុយចំពោះការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលយកអំណះអំណាងរបស់កម្មករ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករទាំងអស់ក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ១២,០០០ រៀល ។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។ "

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករបានអះអាងថា និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យសុខភាពជាមុនសិន ដោយកម្មករត្រូវទទួលខុសត្រូវចំណាយលើសេវាពិនិត្យសុខភាពនេះ ទើបនិយោជកព្រមទទួលពួកគេឱ្យធ្វើ

THE ARBITRATION COUNCIL

ការ ។ ដោយនិយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវលើចំណាយសម្រាប់សេវាពិនិត្យសុខភាព ដូចដែលមានចែងក្នុងប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សបាវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណាយសម្រាប់សេវាពិនិត្យសុខភាពនេះ គឺជាឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ កំណត់លក្ខខណ្ឌការងារដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល។ ដូច្នេះ ឥណទេយ្យនេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមអំណាចអាជ្ញាយុកាលដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១២០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឱ្យនិយោជកចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន១២.០០០រៀល ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានចូលបំរើការងារក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំមុន ពោលគឺត្រូវរាប់ថយក្រោយរយៈពេលបីឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះៈ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ៈ

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រសិនបើនិយោជកប្តូរថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ពោលគឺថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងវិញ
- បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកជួបពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរពីការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២ៈ

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន២០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ប្រសិនបើនិយោជកតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃអាទិត្យ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ៈ

- បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ឱ្យកម្មការិនី តោ ចាន់អ៊ុន គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មការិនីនេះត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ។

ចំណុចវិវាទទី៤ៈ

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង្ករលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់នៅពេលមានធុរៈផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី៥:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលនិយោជកពន្យារឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ។

ចំណុចវិវាទទី៦:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រាប់គ្រាន់ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ។

ចំណុចវិវាទទី៧:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន១២,០០០រៀល ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានចូលបំរើការងារក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំមុន ពោលគឺត្រូវរាប់ថយក្រោយរយៈពេលបីឆ្នាំពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **យូ សូនធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **នុន សាវ៉ាយ**

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