

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១២/០៩-យ៉ុង វ៉ា
កាលបរិច្ឆេទនៃលេខក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ឹង សុផ្លី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ឆន ឈន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ហ៊ែន ប៊ុនណា

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក
ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនវ៉េសមេន (ខេមបូឌា) ខូ ភីលីមីន
អាសយដ្ឋាន : ភូមិថ្មី សង្កាត់តាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥១០ ៩៦៦ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក សោម អ៊ុយពិសី រដ្ឋបាល
- ២- លោក សៀន ហួត រដ្ឋបាល
- ៣- លោក ត្រី បូរ៉ា រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ្រាសហង្សា-សហគ្រាសហង្សា នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ភីង ទី២
អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៣០ ផ្លូវ ៣៧១ ភូមិត្រពាំងឃ្លូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសៀមរាប រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៨៥ ៨២៦ លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក សេង ម៉ែងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ២- លោក សេង វេចនា ប្រធានសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ២
- ៣- លោក សៀង អ៊ុតស្ងួង អនុប្រធានសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ២
- ៤- លោក ហេង សុផី លេខាធិការសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ២
- ៥- លោកស្រី ត្រី វិដូល ប្រធានសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ១
- ៦- លោកស្រី អ៊ុច សុផា អនុប្រធានសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ១
- ៧- លោកស្រី អ៊ុក សុភាព លេខាធិការសហជីព CLUF នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ១

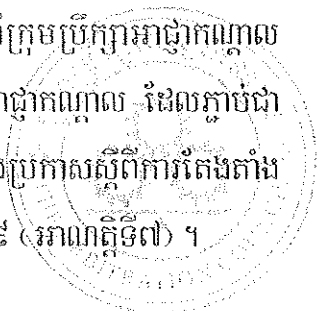
បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- ភាគីកម្មករសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យផ្អាកដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំ យ៉ុង វ៉ា ទី២ បានចេញ ឬចូលតាមច្រកទ្វារដូចសហជីពដទៃទៀតផងដែរ ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាព ។
- ២- ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជូនដល់បង្គន់ជាប្រចាំ គឺប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ រីឯអនាម័យ គឺមានជា ប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែសូមឱ្យភាគីកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិនិត្យ និងរៀបចំឱ្យល្អឡើងវិញ ។
- ៣- ក្រុមហ៊ុនបើកទ្វារគ្រប់ច្រកចេញចូលនៅពេលមានអាសន្ន ដូចជា គ្រោះអគ្គិភ័យ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យ កម្មករ ចេញ ឬចូលទ្វារតែមួយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនការពារសុវត្ថិភាពក្នុងការបាត់បង់ទំនិញខោអាវ ចំណែកស្រ្តីមាន ផ្ទៃពោះ ចាប់ពីបីខែឡើងទៅ គឺឱ្យចេញមុន ៥ នាទី ។ ភាគីកម្មករមិនឯកភាព ព្រោះទ្វារមួយមិនអាចគ្រប់ជូនកម្មករ ចេញ និងចូលទេ ។
- ៤- ភាគីកម្មករសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនៅពេលពួកគាត់ទៅសុំច្បាប់មានចុះ ឬ មានធម្មីរ ដូចជាធ្វើលិខិត សំបុត្រពេទ្យតាមតំណាង ឬមិត្តភក្តិ ឬមេក្រុម ជំងឺម ។ ភាគីនិយោជកសូមអនុវត្តតាម ប្រកាសលេខ ៥៤៤/០៩ យ.វ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អំណាចឃុំឃ្លាតការសេសស្រួលប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។



Meu

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ៣២៥/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលប្រកួតប្រជែងអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុស៊ីនេម៉ា វិទ្យាស្ថានស្រីសុភាព សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

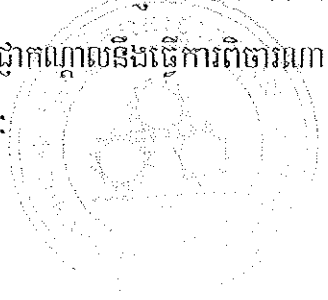
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើ ការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៧ ចំណុច លើការ ទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៣២៥ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាម សួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកនូវចំណុចវិវាទទី៣ ចេញពីការទាមទារ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:



ភស្តុតាង

លាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលត្រូវប្រើប្រាស់ក្នុងការសវនាការ : ឯកសារពិចារណា

Mica

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សោម អ៊ុយពិសី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- ប្រកាសផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា លេខ ៥៤៤/០៩ យវ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាសត្រៀម លេខ ៩៨១ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៤- អនុស្សារណៈ និង លក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាសត្រៀម ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាសត្រៀម ទី២ លេខ ០០៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៦- រូបភាពមួយចំនួន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

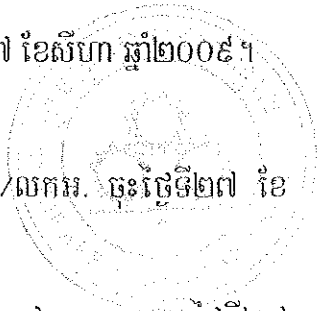
- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី២ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី លេខ ៥៤៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី១ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី នៃសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ លេខ ២៥៧៦ /០៩ សសកក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា លេខ ៣២៥/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

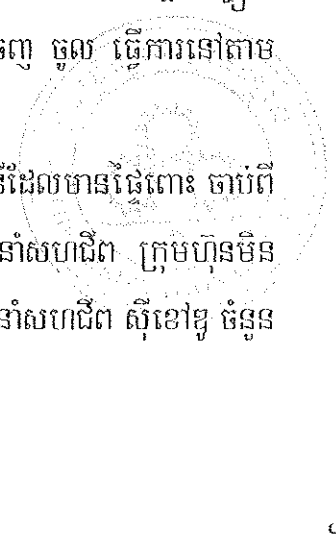
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី២ បច្ចុប្បន្ន មានជូនកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រមាណ ៥០០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីព ៤ គឺសហជីព ស៊ីខៅឌូ សហជីពជឿនលឿន សហជីពសេរីកម្មករ និង សហជីពកម្មករនិយោជិត ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ២៥០នាក់ ។ ប៉ុន្តែ សហជីពនៅមិនទាន់រៀបចំលិខិតស្នើសុំ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : សហជីពកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានចេញ ចូល តាមច្រកមុខ (ច្រកទី១) ដូចថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដទៃទៀតដែរ

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានច្រក ចេញ ចូល ចំនួនពីរ ។ ច្រកទី១ ជាច្រកនៅខាងមុខ គឺសម្រាប់បុគ្គលិកការិយាល័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាំងជនជាតិខ្មែរ និងបរទេស និងឡានដឹកទំនិញ ចេញ ចូល ។ ការហាមឃាត់ការ ចេញ ចូល ច្រកទី១នេះ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចសន្យាជាមួយរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីបញ្ជ្រាបសេវាចរណ៍ ។ ច្រកទី២ ជាច្រកនៅខាងក្រោយ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចេញ ចូល ធ្វើការនៅតាម សង្វាក់ផលិតកម្ម ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ច្រកទី១នេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីមួយៗដែលមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី ៥ខែឡើងទៅ ចេញ ចូល បានដែរ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្រុមហ៊ុនមិន អនុញ្ញាតឱ្យ ចេញ ចូល ទេ ។ ប៉ុន្តែ កន្លងមកកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខៅឌូ ចំនួន



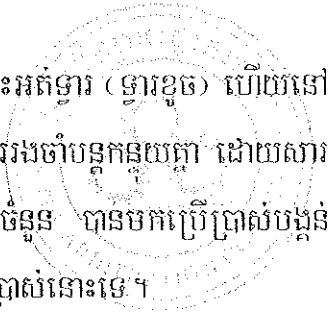
Handwritten signature or mark.

០២នាក់ សហជីពលើស្ទើរចំនួន ០២នាក់ និងសហជីពសេរីកម្មករចំនួន ០១នាក់ សរុបទាំងអស់ ចំនួន ០៥នាក់ ធ្លាប់បាន ចេញ ចូល ច្រកនេះ គឺជាទំលាប់មិនមែនក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនោះទេ ។ ហើយកន្លងមកក៏មានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ភិន ចូក ក៏ធ្លាប់ ចេញ ចូល បានដែរ ។ ប៉ុន្តែគាត់បានឈប់ពីការងារ កាលពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងរឹតបន្តឹងចំពោះការចេញ ចូល ច្រកទី១នេះ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៥នាក់នេះ នៅពេលអស់អាណត្តិទៅគឺលែងមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចេញ ចូល ច្រកនេះទៀតហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ចេញ ចូល តាមច្រកទី១នេះ តាមការទាមទារបានទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៥នាក់ខាងលើនេះ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ភិន ចូក ដែលបានឈប់ពីការងារនោះ ធ្លាប់បាន ចេញ ចូល ច្រកទី១នេះ ជាប្តូរណាស់មកហើយ ហើយជាទំលាប់ ពួកគាត់អាចចេញ ចូលបាន ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យពួកគាត់ ចេញ ចូលទេ ។ ដោយឡែក ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារសុំចេញ ចូល ច្រក ទី១នេះ គឺកន្លងមកមិនធ្លាប់ដែលបានចេញ ចូល ទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យ ចេញ ចូល បានឡើយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្សេងពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតដើរចេញ ចូលបាន គឺសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនមិនហាត់ទេ ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតដើរ ចេញ ចូល គឺសន្តិសុខធ្វើការហាត់មិនឱ្យចេញ ចូល ទេ គឺមិនស្មើភាពគ្នាទេ មានន័យថា ស្មើនឹងការរើសអើង ។ ហេតុនេះ ភាគីសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតអាច ចេញ ចូល តាមច្រកទី១នេះ ដូចសហជីពដទៃទៀតដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំជួសជុលបន្ទប់ទឹក (បង្គន់) ប្រុស និង ស្រី ដែលខូច

- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការជួសជុលបន្ទប់ទឹកប្រុស និង បន្ទប់ទឹកស្រី ដែលខូច គឺនៅអាគារទី២ ។ បង្គន់សម្រាប់បុរស គឺមានចំនួន ៦បង្គន់ ហើយបង្គន់ដែលខូចមានចំនួន ៣បង្គន់ ។ រីឯបង្គន់សម្រាប់កម្មការិនីវិញ គឺមានចំនួន ៣៤បង្គន់ ហើយបង្គន់ដែលខូច មានចំនួន៣៤ ទៅ ៥បង្គន់ ។
- កម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀតថា បង្គន់ដែលខូចនោះ គឺមិនមានទឹក និងខ្លះអត់ទ្វារ (ទ្វារខូច) ហើយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវការបន្ទោរបង់ ធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះ ឈររងចាំបន្តកន្ទុយគ្នា ដោយសារតែចំនួនកម្មការិនីមានច្រើន ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យមានកម្មការិនីមួយចំនួន បានមកប្រើប្រាស់បង្គន់បុរស ។ ហើយពេលខ្លះ នៅក្នុងបន្ទប់ទឹកនោះ មិនមានសាប៊ូសម្រាប់ប្រើប្រាស់នោះទេ ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជួលជុលបង្គប់ដែលខូច ជាប្រចាំ ពីព្រោះបង្គប់នៅតាមអាគារនីមួយៗ មានច្រើនណាស់ រហូតដល់រាប់រយនោះ។ ដោយឡែក ចំពោះបង្គប់នៅអាគារទី២នេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជួលជុលជាប្រចាំដែរ។ ហេតុនេះ បង្គប់ដែលខូច ក្រុមហ៊ុននឹងឱ្យជាងទៅធ្វើការជួលជុល។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនសន្យាថា បង្គប់ដែលខូចនោះ អាចជួលជុលបានក្នុងរយៈពេលណាមួយច្បាស់ណាស់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនតែងតែលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជួលជុលបង្គប់ដែលខូច ជាប្រចាំ។ ប៉ុន្តែ បង្គប់នៅអាគារទី២ ដែលខូចនេះ គឺជាច្រើនខែមកហើយ មិនឃើញក្រុមហ៊ុនទៅធ្វើការជួលជុលទេ។ ហើយចាប់ពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមក ក៏ក្រុមហ៊ុននៅមិនទាន់ធ្វើការជួលជុលដែរ។ ក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជួលជុលបង្គប់ដែលខូច ជាប្រចាំដដែល ហើយក៏មិនអាចសន្យាថា នឹងធ្វើការជួលជុលបង្គប់ដែលខូចនៅអាគារទី២នោះ ក្នុងរយៈពេលណាមួយជាក់លាក់ទេ គឺក្រុមហ៊ុនទុកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកសម្រេច។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួលជុលបង្គប់ដែលខូចនេះ គឺផ្អែកតាមប្រកាស លេខ ០៥២ ផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួលនៅពេលកម្មករទៅសុំច្បាប់ពេលមានធុរៈផ្សេងៗ រឺ មានជំងឺ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការសុំច្បាប់នោះ មានន័យថា ពេលកម្មករឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ដោយមិនចាំបាច់ឱ្យសាមីខ្លួនមកសុំដោយផ្ទាល់ នៅថ្ងៃដំបូងដែលត្រូវពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺនោះទេ គឺអាចឱ្យបងប្អូន ឬ មិត្តភក្តិមកសុំជំនួសបាន ឱ្យតែមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពនឹងការទាមទារនេះទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមនីតិវិធីសុំច្បាប់ ឈប់សម្រាកឈឺដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាសផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ប្រកាសផ្ទៃក្នុងចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បានចែងថា " ក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា អ៊ិនដាស្ត្រីល (ខេមបូឌា) ខ្ញុំ អិលធីឌី សូមជម្រាបជូនដំណឹងដល់ កម្មករ-និយោជិតទាំងអស់ថា : ដើម្បីជៀសវាងការប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ដោយសារតែអវត្តមានកម្មករ-និយោជិត ឈប់សម្រាក (ថ្ងៃដែលបំពេញការងារ) មានចំនួនច្រើន ដូចនេះ ចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ដល់កម្មករកម្មករ-និយោជិតទាំងអស់ ចំពោះតែច្បាប់ ដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រកាស ៤

តែប៉ុណ្ណោះ ដូចជា:

ចំនួន ៧: កាលបរិច្ឆេទដោយជំងឺ ...

នីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់

- ពេលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺត្រូវទៅពិនិត្យ និងព្យាបាលជំងឺនៅមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ។
- បើមានលិខិតអនុញ្ញាតិអោយឈប់សំរាក កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវយល់លិខិតបញ្ជាក់ជំងឺនោះ មកដល់ក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមឈប់សំរាក ក្នុងលិខិតបញ្ជាក់ជំងឺ ដោយប្រគល់អោយភ្នាក់ងារសន្តិសុខដែលនៅច្រកទ្វារ ចេញ ចូល នៃរោងចក្រដែលខ្លួនបំរើការងារដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ព្រមទាំងចុះក្នុងបញ្ជីរបស់សន្តិសុខអោយបានច្បាស់លាស់នូវ ឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ថ្ងៃដែលច្បាប់ផ្តើមឈប់ ក្នុងលិខិតបញ្ជាក់ជំងឺ និងចុះហត្ថលេខាប្រគល់ និងបានទទួល ដោយផ្នែកសន្តិសុខ ដោយមិនចាំបាច់មកដល់កន្លែងរដ្ឋបាលឡើយ ។”
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ប្រការ៤ ចំណុច ៧ ចែងថា
" កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អនុញ្ញាតិច្បាប់ឈឺ ផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១២ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ (សំរាប់តែជំងឺស្រាលៗ) លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះ បានផ្តល់នូវលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ នៃមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋាភិបាលត្រឹមត្រូវ ឬ ក៏មានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
បើសិនក្នុងមួយឆ្នាំ លើស ១២ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់ជូនឡើយ ។ បើកម្មករនិយោជិតឈឺខ្លាំង ហើយត្រូវព្យាបាលរយៈពេលយូរ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យនៃមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋាភិបាលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ក្នុងរយៈពេលមួយខែដំបូង ។ នៅខែទី ២ និង ទី ៣ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៦០ ភាគរយ ។ ចាប់ពីខែទី ៤ ដល់ ខែទី ៦ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ តែនៅរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែល ។ បើឈប់លើសពី ៦ ខែ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។...”
- នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនបានចែងលំអិតអំពីនីតិវិធីសុំច្បាប់ នៅពេលកម្មករមានជំងឺនោះទេ តែការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា (នៅមុនដែលមានប្រកាសផ្ទៃក្នុងស្តីពីនីតិវិធីសុំច្បាប់ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩) កម្មករនិយោជិតអាចសុំច្បាប់ឈប់ដោយមានជំងឺ តាមរយៈមិត្តភក្តិ រឺបងប្អូន បាន ឱ្យតែមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនេះ ដោយសារតែកន្លងមកមាន កម្មករនិយោជិត ឈប់ច្រើនពេក ដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ពិតជាមានកម្មករនិយោជិតខ្លះ បានសុំច្បាប់ឈប់ឈឺ ដោយឱ្យពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺនៅពេលខ្លួនមិនឈឺពិតប្រាកដនោះមែន តែសហជីពមិនគាំទ្រកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ

ទេ ។ ភាគីសហជីពបញ្ជាក់ថា ការដែលសុំរៀនកម្មករយកសំបុត្រពេទ្យមកសុំច្បាប់ដោយខ្លួនឯង នៅថ្ងៃ ដែលឈឺដំបូងនោះ មិនសមហេតុផលឡើយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវការសំរាកនៅពេលដែលឈឺ ។ ហើយប្រកាសផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ មិនមានការព្រមព្រៀងពី តំណាងកម្មករនិយោជិត ឬ សហជីពឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែហៅតំណាងកម្មករ និងសហជីពចូលរួម ពិភាក្សា ប៉ុន្តែ ដោយកម្មករនិយោជិតមិនព្រម ក្រុមហ៊ុនក៏បានសំរេចចិត្តដោយអត្តនោមត្តិ ហើយទើប ប្រកាសជម្រាបជូនកម្មករនិយោជិតតាមក្រោយ ។ ភាគីនិយោជក មិនបានបដិសេធនឹងការអះអាងរបស់ សហជីពនេះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : សហជីពកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានចេញ ចូល តាមច្រកមុខ (ច្រកទី១) ដូចថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដទៃទៀតដែរ

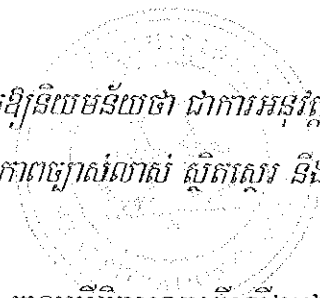
ក្នុងករណីនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សុំខៅខ្ទ ចំនួន ០២នាក់ សហជីពជឿនលឿន ចំនួន០២នាក់ និងសហជីព សេរីកម្មករ ចំនួន ០១នាក់ សរុបទាំងអស់ចំនួន ០៥នាក់ ធ្លាប់បានចេញ ចូល ច្រកទី១នេះ ដែលជាទំលាប់ជាយូរ ឆ្នាំមកហើយ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ភិន ធួក ក៏ធ្លាប់ ចេញ ចូលបានដែរ ។ ប៉ុន្តែ គាត់បាន ឈប់ពីការងារ កាលពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ដោយមូលហេតុនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែល កន្លងមក មិនធ្លាប់ដែលបានចេញ ចូល យល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្សេងអោច ចេញ ចូលបាន ។ ហេតុនេះ ហើយពួកគាត់ទាមទារសុំ ចេញ ចូល ដែរ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នា ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលកន្លងមក មិនធ្លាប់បាន ចេញ ចូល តាមច្រកទី១ នេះ អាចទាមទារឱ្យពួកគាត់ ចេញ ចូល ដែរឬទេ?

តាមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៥/០៩-ពាក ហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ២បញ្ជាក់ថា " ការអនុវត្តកន្លងមក (PastPractice) នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ការងារ គឺជាទម្លាប់ ឬការអនុវត្តដែលបានទទួល ស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយ នៅក្នុងអតីតកាល ។ ការអនុវត្តបែបនេះ ពេលខ្លះ ភាគីមិនចាំបាច់សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ប៉ុន្តែអាចកើតឡើង ផ្អែកតាមសកម្មភាពជាទៀងទាត់ និង ដដែលៗ ។ "

សេចក្តីបង្គាប់ដដែល បានបញ្ជាក់ទៀតថា " ការអនុវត្តកន្លងមក អាចឱ្យនិយមន័យថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាច្រើនមកហើយ ហើយវាបានកើតឡើងជាដដែលៗ វាមានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមាន ការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ "

បន្ថែមពីនេះទៀត មាត្រា ២៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់ ៣៨ បានចែងថា " កាលបើកិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយ



Mh

មានន័យមិនច្បាស់ កិច្ចសន្យានោះត្រូវបកស្រាយតាមទំលាប់ប្រើ ឬតាមទំនៀមទំលាប់ នៃកន្លែងដែលកិច្ចសន្យា នោះបានធ្វើ កុំឱ្យតែការបកស្រាយនោះផ្ទុយនឹងបទបញ្ញត្តិនៃក្រឹត្យច្បាប់នេះ ។”

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់ ៣៨ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តផ្សេង ដែលក្លាយជាទំលាប់ ហើយដែលអាចហៅបានថា “ការអនុវត្តកន្លងមក” ត្រូវបានយកមកធ្វើការ បកស្រាយ និងជួយបញ្ជាក់នូវពាក្យ ដែលមិនច្បាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខេឌូ ចំនួន ០២នាក់ សហជីពជឿនលឿន ចំនួន ០២នាក់ និងសហជីពសេរីកម្មករ ចំនួន ០១នាក់ សរុបទាំងអស់ ចំនួន ០៥នាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតចាស់ ដែលបានឈប់ពីការងារ ឈ្មោះ ភិន ជូក ធ្លាប់បានចេញ ចូល ច្រកទី១នេះ ជាទំលាប់ជាយូរឆ្នាំមកហើយ ។ ប៉ុន្តែ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលទាមទារសុំ ចេញ ចូលដែរនេះ គឺពីមុនមក មិនធ្លាប់ដែលបានចេញ ចូលទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមរយៈអង្គហេតុ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះច្រកចេញ ចូលមុខ គឺសម្រាប់តែបុគ្គលជាក់លាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងអត្តសញ្ញាណ ហើយដែលធ្លាប់ ចេញ ចូល ពីមុនមកតែ ប៉ុណ្ណោះ ពោល គឺមិនមែនសម្រាប់សហជីពណាមួយទេ ។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ទទួលស្គាល់ថា បុគ្គល ដែលអាច ចេញ ចូល នោះ គឺជាបុគ្គលដែលមានឈ្មោះជាក់លាក់ ។ ម្យ៉ាងទៀត ការអនុញ្ញាតនេះ គឺមិនមែនសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះ ជាបុគ្គលិកការិយាល័យ ពោលគឺមិនមែនសម្គាល់ ថា បុគ្គលនោះ ជាសមាជិកសហជីព ឬក៏អត់នោះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកន្លងមកនេះ គឺជាការអនុវត្តសម្រាប់ តែបុគ្គល ជាក់លាក់ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាការសម្រេចឱ្យ ចេញ ចូល ដោយផ្អែកលើការវិសោធន៍នោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ ចេញ ចូល តាមច្រកមុខ (ច្រកទី១) ដូចថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដទៃទៀតដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំជួសជុលបន្ទប់ទឹក (បង្គន់) ប្រុស និង ស្រី ដែលខូច

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការជួសជុលបន្ទប់ទឹកប្រុស ចំនួន៣ និងបន្ទប់ ទឹកស្រី ចំនួន៤ ឬ ៥ នៅអាគារទី២ ដែលបានខូចមិនអាចប្រើប្រាស់បាន ពីព្រោះពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ ការបន្ទោរបង់ ធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះ ឈររងចាំបន្តកន្ទុយគ្នា ។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារតែចំនួនកម្មករនិយោជិតច្រើន ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យមានកម្មករនិយោជិតចំនួន បានមកប្រើប្រាស់បង្គន់បុរស ។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ ថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ជួសជុលបន្ទប់ទឹក (បង្គន់) ដែលខូច ជាប្រចាំ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចសន្យាថា នឹងធ្វើការជួសជុលបង្គន់ ដែលខូចនៅអាគារទី២នោះ ក្នុងរយៈពេលណាមួយជាក់លាក់ទេ ពីព្រោះបង្គន់នៅតាម អាគារនីមួយៗ មានច្រើនណាស់ រាប់រយនោះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូច ខាងក្រោម ៖

មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយ បង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ "

ប្រការ១ នៃប្រកាស លេខ ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ បាន ចែងថា " និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននៅ ក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន នូវបង្គន់សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត បានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និងមាន អនាម័យល្អ ។ "

តាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០នេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវរៀបចំបង្គន់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន បានប្រើប្រាស់ដោយ សមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ ។

ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំបង្គន់ អនាម័យ ចែងថា " ការសាងសង់ត្រូវធ្វើអោយបានដូចខាងក្រោម : ...-ទ្វារជិត និងមានតន្ត្រីសំរាប់ខ្លាស់ពីក្នុង..."

ប្រការ៦ នៃប្រកាសដដែល បានបញ្ជាក់ទៀតថា " ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅតាមបង្គន់ត្រូវឱ្យបានគ្រប់ គ្រាន់ មានសភាពស្អាត និងថ្លា ។ សាប៊ូក៏ត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ។ បង្គន់ទាំងអស់ត្រូវបានសំអាត ថែទាំ ដុះលាងយ៉ាងហោចណាស់បានម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ "

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់ទៅនឹងអង្គហេតុ ដែលកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា មាន បង្គន់ទឹក (បង្គន់) ប្រុស ខូចចំនួន៣ និងបង្គន់ស្រី ខូចចំនួន ៤ទៅ ៥ ហើយបង្គន់ទាំងនោះ ខូចទ្វារ និងមិនមាន ទឹកប្រើប្រាស់ ហើយនៅពេលដែលត្រូវការបន្ថែមបង់ ធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះ ដោយសារតែចំនួនកម្មករនីមួយៗមានច្រើន ហេតុនេះ មានកម្មករនីមួយៗចំនួនបានមកប្រើប្រាស់ បង្គន់ប្រុស ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងបង្គន់ក៏មិនមានសាប៊ូសម្រាប់ ប្រើប្រាស់នោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មិនបានអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមប្រកាស ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ នោះទេ ។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើយ៉ាងណា ធានាថា បង្គន់អនាម័យ គឺអាចប្រើ ប្រាស់បាន មានទឹកគ្រប់គ្រាន់ និងមានសាប៊ូសម្រាប់អនាម័យ ។ ការអះអាងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលផ្អែកទៅលើគោល ការណ៍ជួលជុលជាប្រចាំ ប៉ុន្តែមិនអនុវត្តនូវការជួលជុលបន្តបន្ទាប់ ដែលខូចភ្លាមៗនោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រើប្រាស់បង្គន់អនាម័យ គឺជាតំរូវការចាំបាច់ និងជាប្រចាំ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវធ្វើការជួសជុលឱ្យបានរាប់រហ័ស ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួសជុលបង្គន់ ដែលខូចនោះ និងធានាថាមានទឹកប្រើ ប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ មានទ្វារ និងមានសាប៊ូសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីសេចក្តី

បង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។

**ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតពាមទារ នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន
អនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ដោយមិនចាំបាច់ឱ្យសាក្សីខ្លួន មកសុំដោយផ្ទាល់នៅថ្ងៃ
ដំបូងដែលត្រូវពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺនោះទេ**

នៅក្នុងករណីនេះ កន្លងមកនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ គឺកម្មករ
និយោជិតអាចសុំច្បាប់ តាមរយៈបងប្អូន ឬក៏មិត្តភក្តិបាន ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបាន
ចេញប្រកាសផ្ទៃក្នុង ផ្លាស់ប្តូរការអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយតម្រូវឱ្យសាក្សីខ្លួន
មកសុំច្បាប់ នៅថ្ងៃដំបូងដែលត្រូវពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺនោះ នៅផ្នែកសន្តិសុខខាងមុខរោងចក្រ ពីព្រោះកន្លងមកមាន
កម្មករនិយោជិតឈប់ច្រើនពេក ដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា
ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះ បង្កការលំបាកដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ហើយ
ប្រកាសផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានការព្រមព្រៀងណាមួយពីកម្មករនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែរក្សា
ជំហិតថា អនុវត្តតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះ ថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ដដែល ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រកាសផ្ទៃក្នុង
របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះនៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដូចខាងក្រោម :

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ប្រការ៤ ចំណុច ឆ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែង
ពីការឈប់សម្រាកឈឺរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ មិនមានចែងពីនីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់ឡើយ ។ ចំណែកឯ ប្រកាស
ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះនៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បានបញ្ជាក់ពីនីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់នេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ម្ចាស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ចេញ នូវនីតិវិធីចំពោះការ
សុំច្បាប់ឈប់សម្រាក រួមទាំងការឈប់សម្រាកឈឺដើម្បីជៀសវាងនូវការរាំងស្ទះនូវចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ។
ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដាក់ចេញនូវការអនុវត្ត ឬនីតិវិធីផ្សេងៗ ត្រូវធ្វើឡើងដោយស្រប
ច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗអាច
មានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រឹមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯណាមួយ
ជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការ
ងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង
ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្តីក ស៊ី

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-ហោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧
-អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ៨៤/០៨ - ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃ
សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤១/០៨ -ប៊ូមផេម ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងពីការឈប់
សម្រាកឈឺ ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាស ដែលមានចែងពីនីតិវិធីនៃការ
សុំច្បាប់ ដោយក្នុងនោះមានការសុំច្បាប់ឈឺផងដែរ ដោយក្រុមហ៊ុនយល់ថា ចង់ឱ្យដំណើរការច្បាប់ផលិតកម្មបាន
ត្រឹមត្រូវ ជៀសវាងការក្លែងបន្លំនៃការសុំច្បាប់ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ៤ ចំណុច ឆ បានបញ្ជាក់ពីការឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានខ្លឹមសារ
ថា " កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អនុញ្ញាតច្បាប់ឈឺផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១២ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ (សំរាប់តែជំងឺស្រាលៗ) លុះ
ត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះ បានផ្តល់នូវលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ នៃមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋាភិបាលត្រឹមត្រូវ ឬ ក៏មានលិខិត
បញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន ។.." តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មានន័យថា ឱ្យតែមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ
កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តី
ប្រកាសផ្ទៃក្នុង គឺអាចមានគោលបំណងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីវិធីនៃការទទួលបាននូវការអនុវត្តនេះ ។ ហេតុនេះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មានសិទ្ធិដាក់នូវនីតិវិធីបន្ថែមនេះ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យល់ឃើញថា ដោយហេតុថា ការដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត មកសុំច្បាប់នៅថ្ងៃដំបូងដែលគ្រូពេទ្យ
បញ្ជាក់ថាឈឺនោះ នៅផ្នែកសន្តិសុខខាងមុខរោងចក្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងមានជំងឺ គឺមានភាព
មិនសមហេតុផលនោះទេ ពីព្រោះប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតនោះឈឺមែន គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវការសម្រាកឱ្យ
បានគ្រប់គ្រាន់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរធ្វើការកែប្រែនូវនីតិវិធីរបស់ខ្លួន
ឡើងវិញ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុន កំណត់អំពីនីតិវិធីនៃការ
សុំច្បាប់នេះ ពោលគឺជៀសវាងនៃការបន្ត ។ ហេតុនេះហើយ ការដែលក្រុមហ៊ុនចេញប្រកាសផ្ទៃក្នុង តម្រូវកម្មករ
និយោជិតដែលឈឺ មកសុំច្បាប់នៅថ្ងៃដំបូងដែលគ្រូពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺនោះនៅផ្នែកសន្តិសុខខាងមុខរោងចក្រ
គឺជាមូលហេតុមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហាដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់អំពីនីតិវិធីសុំច្បាប់ ដើម្បីជៀសវាងការបន្ត
នេះ មិនមែននៅត្រង់ថា កម្មករនិយោជិតទៅសុំច្បាប់ដោយខ្លួនឯង ឬ ក៏អ្នកដទៃសុំច្បាប់ឱ្យនោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះការសុំច្បាប់ឈប់
សម្រាកឈឺ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈឺពិតប្រាកដ ហើយដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់
ចេញ ចូល តាមច្រកមុខ (ច្រកទី១) ដូចថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដទៃទៀតដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនជូលបន្តបំបែក (បង្កន់) នៅអាគារទី២ ដែលខូចនោះ និងធានាថាមានទឹក
ប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ មានទ្វារ និងមានសារីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងរយៈពេល
១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំពោះការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចំពោះកម្មករ
និយោជិត ដែលឈឺពិតប្រាកដ ហើយដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

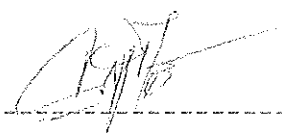
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ ឈុន**

ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ថៃន ច័នឈរ**

ហត្ថលេខា: _____ 