



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០២៣/២២ - យីជា មេនូហ្វេកតឺរី ខូ អិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ីង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទួន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យីជា មេនូហ្វេកតឺរី ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិឫស្សីស្រុក ឃុំឈើទាល ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល
ទូរសព្ទ : ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក **SQL** ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ២- លោក **ត វ** ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៣- លោក **ម ភ វ** ផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន យីជា មេនូហ្វេកតឺរី ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិឫស្សីស្រុក ឃុំឈើទាល ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល
ទូរសព្ទ : ០១៥ ៧៨៧ ៨៥៧/០៨៧ ៩៩១ ២៧២ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោកស្រី **យ ស ភ** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ២- លោកស្រី **ញ គី** មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- ៣- លោកស្រី **ដ ស** ប្រធានសហជីពកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៤- លោកស្រី **ឆ ច** អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន



- ៥- លោកស្រី **វ ថ** លេខាធិការសហជីពកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៦- លោកស្រី **ម ឆ** ហេរញ៉ិកសហជីព
- ៧- លោកស្រី **ស ដ** កម្មការិនី
- ៨- លោកស្រី **ផ ស** កម្មការិនី

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែក ឈ្មោះ **យ គ** និងក្លាយ ឈ្មោះ **ន ស** ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ ដោយមានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាច្រើនលើក ច្រើនសារ ព្រោះពួកគាត់បានជេរបញ្ជោរដោយប្រើពាក្យអសុរសទៅលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម ៣០៦ ៣០៨ និង ៣០៩ នៅក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ មានដូចជា ឈ្មោះ **ផ ស** ឈ្មោះ **ឈ វ** និងឈ្មោះ **ស ល**

ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះឈ្មោះ **យ ស** ក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំណែនាំ និងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួចហើយ ហើយពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់លោកស្រីពីការងារក្រុមហ៊ុនពុំអាចបញ្ឈប់បានទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរគាត់ឱ្យទៅកាន់ផ្នែកផ្សេងវិញ។ ប្រសិនបើសាមីខ្លួនពុំព្រមកែប្រែអត្តចរិត នោះក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះឈ្មោះ **ន ស** ក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំណែនាំ និងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួចហើយ ហើយពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់ក្រុមហ៊ុនពុំអាចបញ្ឈប់បានទេ។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញក្រដាសភាគរយរាល់ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកឃ្នាំង និងផ្នែកបោកគក់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែរ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ដោយក្រុមហ៊ុននឹងចេញក្រដាសភាគរយជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ដប់ថ្ងៃម្តង។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាលុយប៉ូរ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជំនួយការ នៅពេលដែលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ និងលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិនដល់មួយថ្ងៃក៏ដោយ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តប្រសើរជាងច្បាប់រួចហើយ ហើយគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យមើលតាមស្ថានភាពជំងឺជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្លាយជា



ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធីរី ខូ អិលធីឌី លេខ ២៧៨/២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធីរី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់ មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៩ចំណុច។ ចំណុចមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធីរី លេខ ២៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន នៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ុំម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគី និយោជកបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា លើចំណុចវិវាទចំនួន ៣ចំណុចនេះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៤។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកសួតាង និងថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកសួតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកសួតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

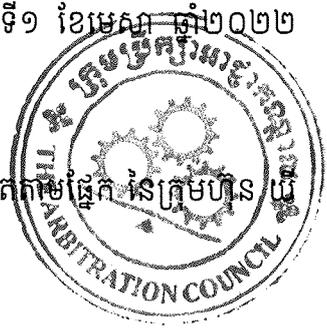
តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **ត វ** ជាប្រធាន ផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទ ការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូអិលធីឌី។
- ២- សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ គោរព ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមជូនសារណាសង្ខេបស្តីពីការទាមទាររបស់សហជីពកម្ពុជា ចំនួន ០៩ចំណុច ។
- ៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាសក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៣០១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ អញ្ជើញលោក លោកស្រី នាយកក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាពាក់ ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធី ឌី លេខ MOC -៥៣៣៧៤៥៩១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។
- ៧- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៨- លិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ព្រមានកម្មករ ឈ្មោះ **ន ស**
- ៩- របាយការណ៍ប្រជុំរបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធីឌី។
- ១០- ការណែនាំការងារអំពីគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតកម្រិតខ្ពស់ នៃក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេកទ័រី ខូ អិលធីឌី។



១១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី បានចុះទិដ្ឋាកាលេខ ១០២៣/ ១៥ ក.ប.វ ចុះខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥។

១២- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោកស្រី **ស ដ** អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី។

២- បញ្ជីបើកប្រាក់ខែលើកទីពីរប្រចាំខែ របស់ក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី។

៣- លិខិតអនុញ្ញាតចុះឈ្មោះវះកាត់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ **ព ស** ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។

៤- វេជ្ជបញ្ជារបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ពៅ សុខេង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៥- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា របស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី សូមគោរពចូលមក លោកប្រធាននយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទ ការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត ជាមួយក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៦- របាយការណ៍ប្រជុំរបស់ក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី លេខ ២៧៨/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនូហ្វេតធី ខូ អិលធីឌី លេខ ០០៦/២២ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១២០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣ រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១២១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។



អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យីដា មេនុហ្វេកតឺរី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៩៧៥នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនុហ្វេកតឺរី លេខ ២៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៦/២២ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី **ដ ស វ** ២. លោកស្រី **ឆ ច** , ៣. លោកស្រី **វ ថ** , ៤. លោកស្រី **ម ឆ** ៥. លោកស្រី **វ ច** , និង៦. លោកស្រី **ស ដ ល** ។
- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនុហ្វេកតឺរី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យីដា មេនុហ្វេកតឺរី លេខ ២៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ មាន ឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចំនួន ២៣៦នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ **យ ស** និងក្លាយឈ្មោះ **ន ស** ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ ដោយមានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាច្រើនលើកច្រើនសារ ព្រោះពួកគាត់បានដេរបញ្ជូនដោយប្រើប្រាស់ពាក្យអសុរោះទៅលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម ៣០៦ ៣០៨ និង ៣០៩ នៅក្នុងម៉ោងការងារមានដូចជា ឈ្មោះ **ផ ស** អត្តលេខ ៣០៨៦០៥ ឈ្មោះ **ឈ វ** អត្តលេខ ៣០១៣២៩ និងឈ្មោះ **ស ល** អត្តលេខ ៣១០៨៤៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យ ស** គួរនាំជាប្រធានផ្នែក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ន ស** ពីការងារ ដោយសារបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត **យ ស** គួរនាំជាប្រធានផ្នែកខ្សែទឹកហូរនៅក្រុម ៣០៦, ៣០៨, និងក្រុម ២០៩ ត្រូវនិយោជកផ្លាស់ប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុម ៣១០ និង ៣១១ នៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ ចំណែកកម្មករនិយោជិត **ន ស** នៅធ្វើការនៅក្នុងក្រុម ៣១០ ដដែលដោយនិយោជកបានហៅទៅណែនាំនិងចេញលិខិតព្រមាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត **យ ស** បានប្រើពាក្យសម្តែងប្រមាថ និងមើលងាយកម្មករនិយោជិតជាកូនក្រុម។ នៅថ្ងៃដដែលនេះ កម្មករនិយោជិត **យ ស** បានធ្វើកំណត់ហេតុព្រមព្រៀង ហើយនិយោជកក៏បានចេញសេចក្តីសម្រេចមួយដែលមានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដោយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស បញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែល



កម្មករនិយោជិត **យ ស** ប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យលើកម្មករនិយោជិត ហើយមានភស្តុតាងត្រឹមត្រូវនោះ និយោជកនឹងអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតមិនសុខចិត្តដោយសារតែកម្មករនិយោជិត **យ ស** មិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេច និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងនៅតែបន្តប្រើពាក្យសំដីអសុរោះលើកម្មករនិយោជិតដដែល។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតក៏បានស្នើសុំឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិត យុន ស្រីតា ពីការគ្រប់គ្រងក្រុម ៣០៩។
- នៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិត **យ ស** បានរួមដៃជាមួយកម្មករនិយោជិត **ន ស** ដោយបានប្រើពាក្យសំដីអសុរោះ និងដេរប្រមាថលើកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុម ៣០៩។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ក៏បានផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់ថា បានដេរកម្មករនិយោជិតពិតមែន ប៉ុន្តែគាត់មិនបានដេរចំឈ្មោះនរណាម្នាក់នោះទេ។
- នៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដដែល កម្មករនិយោជិត **យ ស** ក៏បានប្រើអំពើហិង្សាដោយការយកដៃទៅសង្កត់កម្មករនិយោជិត **ផ ស** នៅលើតុមិនឱ្យនិយាយតាំង ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត **វ ថ** ជាសាក្សីបានឃើញផងដែរ។
- កម្មករនិយោជិត **ផ ស** បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត **ន ស** បានដេរប្រមាថមើលងាយ ដោយប្រើពាក្យសំដីអសុរោះមកលើកម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចទទួលយកបានដូចជា "... (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក្សាសិទ្ធិមិនរៀបរាប់ពាក្យទាំងនោះ ព្រោះវាប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសបុគ្គល)។ បន្ថែមពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិត **ន ស** បានដេរប្រមាថមើលងាយថា ធ្វើការយូរឆ្នាំហើយមិនបានស្នើគេទើបចូលធ្វើការថ្មី ហើយច្រណែនគេធ្វើការបានច្រើនជាង ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងគាត់មិនបានច្រណែននោះទេ គឺគាត់ប្តឹងអំពើការប្រើពាក្យមិនសមរម្យតែប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើដែលជាហេតុបង្កឱ្យកម្មករនិយោជិតកើតទុកមិនសុខចិត្ត និងមានការទាមទារទៅនិយោជកជាច្រើនលើកច្រើនសារ ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតការខាតបង់ពេលវេលាក្នុងការបំពេញការងាររបស់គាត់ផងដែរ។
- ការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរខាងលើ បានប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស, អារម្មណ៍របស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចទទួលយកបាន និងខូចប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត នៅកន្លែងធ្វើការពួកគាត់ត្រូវប្រើប្រាស់សិទ្ធិឱ្យបានសមរម្យ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- កន្លងមកនិយោជកបានណែនាំ និងធ្វើកំណត់ហេតុចំពោះការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត **យ ស** និងកម្មករនិយោជិត **ន ស** រួចហើយ។
- ក្រោយមកនិយោជកក៏បានធ្វើការណែនាំ និងបានចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ ហើយនិយោជកក៏បានផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ទៅក្រុមផ្សេងផងដែរ។



- ក្នុងករណីពួកគាត់នៅតែប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលទៀត និយោជកនឹងចាត់វិធានការទៅតាមកំណត់ហេតុ លិខិតព្រមានរបស់ពួកគាត់ និងអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- យោងតាមឯកសារសារណារបស់ភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ ៖
 - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យី ជា មេនូហ្វេរី ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ៖ "...ប្រការ១០ : ការកំណត់ទោសផ្សេងៗដល់កម្មករ និយោជិត ...កំហុសធ្ងន់ : ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ គឺកំហុសទាំងឡាយដែលមានចែងត្រង់មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។...។"
 - លិខិតព្រមានណែនាំ កម្មករនិយោជិត **ន ស** ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ប្រភេទនៃការព្រមាន ធ្ងន់ធ្ងរ...ពិពណ៌នាកំហុស ៖ "ប្រើពាក្យអាក្រក់ក្នុងម៉ោងការងារ និងកន្លែងការងារ"។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាលុយប៉ូរ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជំនួយការនៅពេលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ប៉ូរ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូនៅពេលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់សម្រាកមានធុរៈ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - និយោជកផ្តល់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូ ជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការខុសៗគ្នា តាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលមានចំនួនចាប់ពី ៣០ដុល្លារអាមេរិក ឬ ៥០ដុល្លារអាមេរិក។
 - ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូ គឺមិនមានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ គឺមានកំណត់នៅក្នុងគោលការណ៍ផ្សេងដាច់ដោយឡែករបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមានគោលការណ៍ក្នុងការកាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូ គឺឈប់សម្រាកក្រោមចំនួន ៤ថ្ងៃ ត្រូវកាត់ចំនួន ៦០ភាគរយ និងឈប់សម្រាកលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ត្រូវកាត់ចំនួន ៨០ភាគរយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ឬឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីគោលការណ៍របស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូជាភាគរយនោះទេ ពីព្រោះកន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការខ្លះមានការកាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូ និងខ្លះទៀតមិនមានការកាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូនោះទេ។
 - គោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូនេះ គឺស្ថិតនៅលើប្រធានផ្នែកនីមួយៗ ជាអ្នកចាត់ចែងពីព្រោះនៅពេលប្រធានផ្នែកមិនពេញចិត្តនឹងជំនួយការណាម្នាក់ ទោះបីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកអ្វីក៏ដោយក៏កាត់ប្រាក់ប៉ូរ៉ូរបស់គាត់ទាំងអស់ដែរ ប៉ុន្តែប្រសិនបើប្រធានផ្នែកពេញចិត្តអ្នកណា ទោះបីជាអ្នកនោះឈប់សម្រាកអ្វីក៏ដោយ ក៏រក្សាប្រាក់ប៉ូរ៉ូឱ្យដែរ ដែលគាត់អនុវត្តនេះ គឺមានភាពលំអៀង។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតជាជំនួយការមានប្រហែលចំនួន ១០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ *AW*



- និយោជិតជាជំនួយការត្រូវទទួលខុសត្រូវជំនួសការងារទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ទោះបីជាពួកគាត់ឈប់សម្រាកក៏ដោយ ក៏មិនមានអ្នកណាជំនួសការងាររបស់គាត់នោះទេ គឺពួកគាត់ត្រូវបំពេញទាំងអស់នៅពេលគ្រលប់មកធ្វើការងារវិញ និងមិនឱ្យមានការរាំងស្ទះការងារដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការដោយរក្សាប្រាក់ប៉ូវជូនពួកគាត់ដដែល ព្រោះថា ជំនួយការជាតួនាទីមួយដែលពិបាករកកម្មករនិយោជិតណាស់។
- នៅពេលកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ូវជាងពាក់កណ្តាល។ ប្រសិនបើពួកគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចាប់ពី ៥ថ្ងៃ ឡើងទៅ គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ូវទាំងអស់តែម្តង។
- ជាទូទៅចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ចំពោះការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ និយោជកក៏គួរកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកនៅតែអនុវត្តគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់ប៉ូវជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការតាមគោលការណ៍ដែលមានស្រាប់តាមផ្នែកនីមួយៗដដែល ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការឱ្យបានច្រើន និងបំពេញតួនាទីនៅតាមសង្វាក់ផលិតកម្ម ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់ផងដែរ។
 - នៅពេលកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ប្រធានផ្នែករបស់គាត់ក៏បានចាត់ចែងកម្មករនិយោជិតមកជំនួសការងារ នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ឬក៏ប្រធានផ្នែកទៅមើលការងារជំនួស ហើយវាមិនដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០នាក់ និងមានចំនួន ១០ច្បាប់ ផ្សេងៗគ្នា ដោយបញ្ជាក់ពីការទទួលបានប្រាក់ប៉ូវខុសៗគ្នាដែរ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ មិនទទួលបានប្រាក់ប៉ូវនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលទាំងនោះ មិនបានបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការ ឬយ៉ាងណានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិនដល់ចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយ

- ភាគីទាំងពីរទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមការកំណត់ពេលវេលានៃម៉ោងចេញចូលពិនិត្យរបស់ពេទ្យ បេឡាជីវិក បេសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កាលពីមុន និយោជកមានការអនុវត្តប្រសើរក្នុងការឱ្យច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺទៅព្យាបាលនៅពេទ្យ ឬឈប់សម្រាកព្យាបាលនៅផ្ទះ ហើយមានការ



បញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយ ប.ស.ស ចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ក៏ដោយ ក៏និយោជក អនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកឈឺ ១ថ្ងៃ ដែរ។ តែបច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាក ឈឺតាមការកំណត់ពេលវេលានៃម៉ោងចេញចូលពិនិត្យរបស់ពេទ្យ ប.ស.ស តែប៉ុណ្ណោះ។ ដែល ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតបានចំណាយពេលយូរទៅលើការធ្វើដំណើរ និងការរង់ចាំជួបពេទ្យ ប៉ុន្តែការចំណាយពេលនេះ មិនត្រូវបានកត់បញ្ចូលទៅក្នុងម៉ោងដែលទទួលបានការព្យាបាល នោះទេ។

- ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោជិតគ្រោះថ្នាក់ការងារបាក់ដៃម្នាក់បានទៅពិនិត្យស្ថានភាពជំងឺនៅ មន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត ចាប់ពីម៉ោង ៧ព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ២រសៀល ប៉ុន្តែនិយោជកមិន អនុញ្ញាតច្បាប់ឈឺជូនគាត់នោះទេ ដោយនិយោជកលើកហេតុផលថាគាត់មិនបានសម្រាក ព្យាបាលនៅពេទ្យ ហើយនិយោជកឱ្យគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរវិញ និងកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលរបស់គាត់។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិត **ព ស** ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ត្រូវវះកាត់ដៃ បានទៅមន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង តាមការណាត់ជួបរបស់គ្រូពេទ្យ ហើយគាត់បាន ទៅដល់ពេទ្យនៅម៉ោង ៨ និង១០នាទីព្រឹក រហូតដល់ជាងម៉ោង ១រសៀល ទើបគ្រូពេទ្យ បញ្ជាក់ឱ្យមកវិញ បន្ទាប់មកនិយោជកឱ្យច្បាប់គាត់ឈប់សម្រាកធម្មតា ដោយមិនឱ្យច្បាប់ឈឺ នោះទេ។
- ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺទៅជុំថ្នាំនៅពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស រួច គ្រូពេទ្យបាន ឱ្យទៅសម្រាកនៅផ្ទះ ដោយមិនមានចារលើលិខិតថាឱ្យសម្រាកព្យាបាលនោះទេ ហើយកម្មករ និយោជិត រំពឹងថាអាចឈប់សម្រាកឈឺបានចំនួន ១ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនិយោជកឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ចំណែកចំនួន ០.៥ថ្ងៃទៀត ឱ្យឈប់សម្រាកមានធុរដោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយ ហេតុថា ៖

- និយោជកនៅតែបន្តអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនដដែល ដោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរ នោះទេ។ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺដោយយោងតាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែង និងយោងតាមលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្លីនិក ឬមន្ទីរពេទ្យដែលជាភ្នាក់ងាររបស់ ប.ស.ស ដែលមានបញ្ជាក់ពីម៉ោងដែលបានជួបគ្រូពេទ្យ។
- នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានសំបុត្រពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ និយោជកនឹងផ្តល់ការឈប់សម្រាកជូន កម្មករនិយោជិត។ ករណីខ្លះនិយោជកក៏បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតប្រសើរផងដែរ ដោយ កម្មករនិយោជិតទៅពេទ្យចំនួន ២ម៉ោង និយោជកក៏បានអនុញ្ញាតចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ក៏មានដែរ។
- និយោជកមិនទាន់បានទទួលឯកសារសុំឈប់សម្រាកឈឺរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានគ្រោះ ថ្នាក់ការងារ ដូចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនោះទេ ហេតុនេះ នៅពេលកម្មករ និយោជិតមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានឯកសារគ្រប់គ្រាន់ហើយ តែមិន មានការផ្តល់ការឈប់សម្រាក នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងមកផ្នែកដេប៉ូធារ៉ាឱ្យបានជឿន ដើម្បីដោះស្រាយជូនពួកគាត់។



- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ចំណុចវិវាទី៣ ៖ "... ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិត ២នាក់...គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនពួកគាត់ឡើយមកដល់ បច្ចុប្បន្ន ដោយសារគាត់បានឈប់សម្រាកឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។...យោងតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន... ចំពោះអ្នកជំងឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ឬមន្ទីរ ព្យាបាល (គ្លីនិច) ដែលទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នរដ្ឋ ឬមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ក្នុងរយៈពេល ០១ខែ ដំបូង។ នៅខែទី២ និងទី៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៦០%។...។ **សេចក្តី សន្និដ្ឋាន:** យើងស្នើសុំក្រុមហ៊ុន យីដា អនុវត្តន៍តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន និង ច្បាប់ស្តីពីការងារពេលកម្មករស្នើសុំឈប់សម្រាកឈឺ។...។"
- ភាគីនិយោជកជាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេរី ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ប្រការ៤ ៖ "...**ឆ. ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ :** ចំពោះអ្នក ជំងឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ឬ មន្ទីរព្យាបាល (គ្លីនិច) ដែលទទួលស្គាល់ដោយ ស្ថាប័នរដ្ឋ ឬមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ០១ខែ ដំបូង។ នៅខែទី២ និង ទី៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៦០ %។...។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **យ ស** តួនាទី ជាប្រធានផ្នែក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ន ស** ពីការងារ ដោយសារបានប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត **យ ស** និងកម្មករនិយោជិត **ន ស** ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោម វិធានអាជ្ញាភិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា...។"

លើសពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គល ពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរលត់នូវកាតព្វកិច្ច។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគី នៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ។ មានន័យថា ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបីមិន មានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វ៉យបឺច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទី១ និងលេខ ៨៣/១២-ចបវើលដ៍)

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានកិច្ចសន្យាច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃដងណាមួយប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្រប



ច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉េ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ ហ្វេន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យ ក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ត្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

ទោះជាយ៉ាងណា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឿងផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែល មិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-លូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយបិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/១០-ជូន តិចថាយល់)

ស្របគ្នាដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និង វ៉េ ទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារក្នុង ករណី ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានវាយដំ ឬប្រើអំពើហិង្សា បង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និង សុវត្ថិភាព និងអាចបង្កឱ្យមានជាហានិភ័យ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺជាសិទ្ធិ ចាត់ចែងរបស់និយោជក។ ដោយឡែក សិទ្ធិនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ដោយមិនត្រូវ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ ហើយប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បង្កគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដទៃទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពី ការងារបាន។

ក្នុងករណីនេះ ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិត **យ ស** កម្មករនិយោជិត **ន ស** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៨៣ ផ្នែក ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ត្រូវចាត់ទុកជាមានសិទ្ធិសម្រេច គឺករណី ទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖



...

ខ.កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

៤. ការគំរាមគំហែង ជេរប្រមាថ វាយជំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដទៃ...។”

ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យី ជា មេនូហ្វេរី ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ ៖ “...កំហុសធ្ងន់៖ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ គឺកំហុសទាំងឡាយដែលមានចែងត្រង់មាត្រា ៨៣ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ។...”។”

យោងតាមមាត្រា ៨៣ ផ្នែក ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការជេរប្រមាថ ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ដែលឈានដល់ ការបញ្ឈប់ពីការងារ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិត **ឃ ស** និងកម្មករនិយោជិត **ន ស** បានប្រើ ពាក្យសម្តីអសុរោះ និងជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិតដទៃក្នុងម៉ោងការងារ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត តែយ៉ាងណាមិញ ការចាត់វិធានការណ៍វិន័យលើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។ ករណីនេះ និយោជកបានចាត់វិធានការក្នុងការផ្លាស់ប្តូរក្រុម និងបានណែនាំ, ធ្វើកំណត់ហេតុចំពោះការប្រព្រឹត្តិ ខុសនេះ និងបានចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់នេះ ចំពោះកំហុស នេះ រួចហើយដែរ។ ជាងនេះទៀត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនៅតែប្រព្រឹត្តទៀត និយោជកនឹងចាត់ វិធានការបន្តទៅលើពួកគាត់ដែលអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកបានព្យាយាមក្នុងការចាត់វិធានការទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តខុស និងបាន ព្យាយាមរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ។ តែយ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់នេះ នៅតែប្រព្រឹត្តអំពើបែបនេះទៀត និយោជកគួរតែចាត់ វិធានការទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ ស្របទៅតាមមាត្រា ៨៣ ផ្នែក ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ឃ ស** តួនាទីជាប្រធានផ្នែក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ន ស** ពី ការងារ ដោយសារបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ប៉ុរជូនកម្មករនិយោជិតជា ជំនួយការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ុរនៅពេលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់ សម្រាកមានធុរ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាប្រាក់ប៉ុរជូនកម្មករ និយោជិតជាជំនួយការ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់សម្រាកមានធុរដែរឬទេ?
(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) *mm*



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពគឺ អាចរៀបចំ ផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករ និយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤/០៥-វិវ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រឹក្សា អីមីវិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ប៉ុរ ជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការ តាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលមានចំនួនចាប់ពី ៣០ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៥០ដុល្លារអាមេរិក ដោយការផ្តល់ជូននេះ មិន មានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ប៉ុន្តែមានកំណត់នៅក្នុងគោលការណ៍ផ្សេងដាច់ដោយ ឡែករបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរមិនបានដាក់ឯកសារអំពីគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់ ប៉ុរជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការសុំ ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ុរជាងពាក់កណ្តាល ហើយបើដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ចាប់ ពី ៥ថ្ងៃ ឡើងទៅ គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ុរទាំងអស់តែម្តង។ ជាមួយគ្នានេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងដែរថា ការផ្តល់ប្រាក់ប៉ុរនេះ គឺស្ថិតនៅលើប្រធានផ្នែកនីមួយៗ ជាអ្នកចាត់ចែងពីព្រោះនៅពេលប្រធានផ្នែកមិនពេញចិត្ត នឹងជំនួយការណាម្នាក់ ទោះបីគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកអ្វីក៏ដោយក៏កាត់ប្រាក់ប៉ុររបស់គាត់ទាំងអស់ដែរ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើប្រធានផ្នែកពេញចិត្តអ្នកណា ទោះបីជាអ្នកនោះឈប់សម្រាកអ្វីក៏ដោយ ក៏រក្សាប្រាក់ប៉ុរឱ្យដែរ ដែល ការអនុវត្តនេះ គឺមានភាពលំអៀង។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីប្រ្រិន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីវេនីជី ក្លូប៊ីល ស្ត្រីធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានដាក់បង្គាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០ នាក់ និងមានចំនួន ១០ច្បាប់ ខុសៗគ្នា ដោយបញ្ជាក់ពីការទទួលបានប្រាក់ប៉ុរខុសៗគ្នាដែរ ក្នុងនោះមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ២នាក់ មិនទទួលបានប្រាក់ប៉ុរនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងបង្គាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលទាំង



នោះ មិនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតនោះមានតួនាទីជាជំនួយការ ឬយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមកពិចារណាបាននោះទេ។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងបន្ថែមណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ក្រៅពីបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ គោលការណ៍ ឬការអនុវត្តណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ប៉ុររ៉ូទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនោះទេ។ តាមរយៈអង្គហេតុ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺកាត់ប្រាក់ប៉ុររ៉ូជាភាគរយ គឺនៅពេលកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ឬឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ក្រោមចំនួន ៤ ថ្ងៃ ត្រូវកាត់ចំនួន ៦០ភាគរយ និងឈប់សម្រាកលើសពីចំនួន ៤ ថ្ងៃ ត្រូវកាត់ចំនួន ៨០ភាគរយ។ ហេតុនេះ ការផ្តល់ប្រាក់ប៉ុររ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការ គឺស្ថិតនៅក្រោមការចាត់ចែងរបស់និយោជក។ បន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ប៉ុររ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងដោយខុសច្បាប់ ឬមិនសមហេតុផលយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាប្រាក់ប៉ុររ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតជាជំនួយការ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់សម្រាកមានធុរៈនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ប៉ុររ៉ូជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជំនួយការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ុររ៉ូនៅពេលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់សម្រាកមានធុរៈ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិន ដល់ចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលសំបុត្រពេទ្យចេញមិនដល់ចំនួន ១ថ្ងៃដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវព្យួរដោយ មូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖ ...

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ចំពោះអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស។"

ប្រការ ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យី ដា មេនូហ្វេស៊ី ខូអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ ៖ "...៨. ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ចំពោះអ្នកជំងឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ឬមន្ទីរ ព្យាបាល (គ្លីនិច) ដែលទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នរដ្ឋ ឬមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុង រយៈពេល ០១ខែដំបូង។ នៅខែទី២ និងទី៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៦០%។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧១/១៣-បូរេឃើរ ហ្គាមេន ហ្សូកដេរី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៦ បានបកស្រាយថា ៖ "ផ្អែកលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ខ្លឹមសារនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ អនុវត្ត ចំពោះការឈឺរយៈពេលវែង ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី៣ នៃមាត្រា ៧១ តែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនលើកយកមកពិចារណាទេ។"



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងតាមបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។

ជាមួយគ្នានេះ ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧១/១៣-បូរេយើរ ហ្គាមេន ហ្វេតិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ បានបកស្រាយ ចំណុចទី៣ មាត្រា ៧១ និងចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ "ការឈប់ឈឺរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នោះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានជម្ងឺនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ។ រីឯនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១៦/១៥ ក្រុមហ៊ុន សានដុងហ្វីស៊ែដ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ២០៤/១៦-រ៉ូណាមមី (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងតាមបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមចំណុចទី៣ មាត្រា ៧១ និងចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកឈឺរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នោះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានជម្ងឺ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ។ រីឯនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែរ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្ត និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមរយៈពេលដែលកំណត់អំពីម៉ោងចេញ-ចូល នៅក្នុងវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យ គឺជាការអនុវត្តដែលមានភាពប្រសើរជាងច្បាប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិនដល់ចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយនោះ គឺជាការទាមទារដែលប្រសើរជាងច្បាប់ និងមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។ តែជាការពិតសម្គាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានប្រភេទជំងឺខ្លះ កម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែទៅពិគ្រោះព្យាបាលជាមួយនឹងគ្រូពេទ្យ ហើយត្រូវការពេលវេលាមួយចំនួនដើម្បីសម្រាកបន្តនៅផ្ទះ ដើម្បីឱ្យអាការៈជំងឺមានការជួសស្រាល និងឆាប់ជាសះស្បើយ ហេតុនេះ និយោជកក៏គួរតែពិចារណាទៅលើអាការៈនៃជំងឺជាតិស្នែងរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺនេះដែរ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិនដល់ចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យ ស** តួនាទីជាប្រធានផ្នែក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ន ស** ពីការងារ ដោយសារបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ប៉ុរ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជំនួយការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ប៉ុរនៅពេលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់សម្រាកមានធុរៈ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ទោះបីសំបុត្រពេទ្យមិនដល់ចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុឡី**
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឡន ស៊ីផាន់**
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឃា**
ហត្ថលេខា ៖ _____

