ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១៥/១៩-ដាប់បឺលយូ អែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ាន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ដាប់បឺលយូ អែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវ២១៧ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៧០ ៩៧៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក តាំង ម៉េង	មេធាវី
២- លោក ជូ ចាន់ស័ក	ផ្នែកការិយាល័យរដ្ឋបាលប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៣- លោកស្រី ឆេង គន្ធា	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៤- លោក គីម ឡរិន	ជំនួយការនាយក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ដាប់បឺលយូ អែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវ២១៧ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៧ ៧៧៧ ៨១៩/០៩៧ ៥៣៩៣ ៥៦០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខាឌូ
២- លោក យឹម មករា	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខាឌូ

៣- លោក សឿង ប្រុស អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី ជា សុខា លេខាធិការិនី

៥- លោក វិត វណ្ណ ហិរញ្ញឹក

៦- លោក ស៊ឹម បូរី ទីប្រឹក្សាទី១

៧- លោក ប៊ុន សំណាល់ ទីប្រឹក្សាទី២

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលគាត់មានធុរៈ ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមគោលការណ៍សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ហើយមានការសុំច្បាប់នឹងអនុញ្ញាតពីភាគីនិយោជកត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យឯកជន ដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ មានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល នឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ពេលមានលិខិត ឬសំបុត្របញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូរបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (បសស)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់។

៣- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកឱ្យស្ត្រីចេញបំបៅកូន មួយថ្ងៃមួយម៉ោង ដូចជា៖ ក.ម៉ោង ១១:០០ នាទី ចេញម្តង ខ. ម៉ោង ១៥:៣០ នាទី ចេញម្តង និងគ. ឬករណីកម្មករនិយោជិតថែមម៉ោងស្នើចេញម៉ោង ១៧:៣០ នាទី។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា បានផ្តល់រយៈពេល ១ម៉ោងជូនស្ត្រីដែលបានសម្រាលកូនរួចហើយ (ម៉ោង ១១ ម្តង និងម៉ោង ១៥:៣០ នាទី ម្តង) ហើយនៅតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល។

៤- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់ខ្លួនឡើងវិញដូចដើម។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា នោះជាការរៀបចំទៅតាមចង្វាក់ផលិតកម្ម និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់។

៥- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់ភាគទានសហជីព ចូលទៅគណនេយ្យធនាគារសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនលោក វិត វណ្ណ ជារៀងរាល់ខែ ដែលលោកជាហិរញ្ញឹកសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

៦- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូននោះទេ ព្រោះរឿងនេះជារឿងចាស់ ហើយត្រូវបានដោះស្រាយជាមួយអង្គភាព និងស្ថាប័នក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការរួចរាល់ហើយ។

៧- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កូដករ ថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញថ្ងៃទី២៩ ទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ករណីនេះជារឿងចាស់ ហើយការធ្វើកូដកម្មនោះ មិនត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់នោះទេ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ។

៨- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជនសហជីព និងសមាជិកសហជីព ចូលរួមប្រជុំ និងសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា និងយកចំណុចទាមទារនេះទៅឆ្លងយោបល់ និងពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង និងស្នើសុំនាយកក្រុមហ៊ុនជាអ្នកសម្រេច។

៩- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើសុំឱ្យនិយោជកទទួលយលលិខិតណាត់ជួបចរចាជាមួយសហជីព និងអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីពស៊ីខៅឌូ ចូលរួមប្រជុំចរចានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា និងយកចំណុចទាមទារនេះទៅឆ្លងយោបល់ និងពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង និងស្នើសុំនាយកក្រុមហ៊ុនជាអ្នកសម្រេច។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) លេខ ១៤៤៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងមួយច្បាប់ពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ែលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៤ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី១ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយ

ទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់បែលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ដោយសារមានការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងមានការឯកភាពពីភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការមកនៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀលវិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការ-ដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសវនាការ ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៥, ទី៨, និងទី៩។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ដោយឡែក នៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចដែលបានព្រមព្រៀងទាំង ៣ចំណុច ខាងលើដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញសំណុំរឿងនេះ គឺមិនមានចំណុចព្រមព្រៀងនឹងគ្នានោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង ៩ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីមិនបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១៤ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ HSU SHUNFENG ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី តាំង ម៉េង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៥៨៥៤៣៩៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៧។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០៥៧ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤០៥/០២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។

៥- អនុសញ្ញារួមស្តីពីការអនុវត្តលើការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ២៤៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣។

៦- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) លេខ PTL-២០១៩០១៤៣៤៩ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- សារណាសង្ខេបក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១៩ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចទី៦ និងទី៧ ក្នុងសំណុំរឿង សវនាការ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៨- សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០៧/១៨ កបអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៩- ដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្នលេខ ៥១៧ "ស"ជ.វ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច ស័រិទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

១០- កំណត់ហេតុអនុវត្តដីកាសម្រេចចាត់តាំងជាបណ្តោះអាសន្នធ្វើនៅថ្ងៃទីពីរ ខែមករា ឆ្នាំពីរពាន់ដប់ប្រាំបួន របស់អាជ្ញាសាលានៃសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

១១- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- លិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំជ្រើសរើសកម្មករដែលជាកម្មករចាស់ និងកម្មករដែលចូលថ្មី ដើម្បីបន្តនិរន្តរភាពសង្វាក់ផលិតកម្ម ស្របតាមការបញ្ជាទិញរបស់ម្ចាស់ទំនិញ និងអាចចេញទំនិញទាន់ពេលវេលាជាប្រក្រតីភាព ឡើងវិញ។

១៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១៤- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១៥- ដីកាសម្រេចអំពីពាក្យសុំតវ៉ាចំពោះដីកាសម្រេចចាត់ចែងជាបណ្តោះអាសន្នលេខ [illegible] ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

១៦- សារណាសង្ខេបទាក់ទងនិងការផ្លាស់ប្តូរក្រុម៤ និង៦ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៧/១៩ ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៧- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៣៧/១៩-ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

១៨- ឯកសារប្រសាសន៍អរគុណក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) របស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន (តាមរយៈគណនេយ្យហ្វេសបុក)។

១៩- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៧រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ស្តីពីសំណើករណីដោះស្រាយកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា។

២០- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

២១- លិខិតស្នើសុំជំទាស់លើចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១៩-ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ដែលមានក្នុងសារណារបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២២- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ស វ៉ាណ្ណៈ។

២៣- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពរបស់ឈ្មោះ ស វ៉ាណ្ណៈ របស់មន្ទីរសម្រាកព្យាបាល សម្តុគ សុខភាព និងគ្រួសារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២៤- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សំ ទូច។

២៥- លិខិតស្នើសុំប្រើប្រាស់ច្បាប់ពិសេសរបស់ឈ្មោះ សំ ទូច ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២៦- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ សំ ទូច ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២៧- វិក័យបត្រឈ្មោះវេជ្ជបណ្ឌិត សយ ដាំ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២៨- វិក័យបត្រវិទ្យាស្ថានប៉ាស្ទ័រ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២៩- ឯកសារស្តីពីឈប់ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ច្បាប់ពិសេស ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣០- ចុងសនកលឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

៣១- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល។

៣២- ឯកសារស្តីពីស្កេនកាតប្រចាំថ្ងៃ (ជាភាសាចិន)។

៣៣- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ នៅ ស៊ីណា ចុះកាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៣៤- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ ផូ សុភាព ចុះកាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៥- លិខិតបញ្ជាក់ចូលសំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ឈ្មោះ ស រ៉ាណ្ណៈ របស់បន្ទប់ពិគ្រោះព្យាបាលជម្ងឺសោភ័ណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់ប្រតិភូចរចា និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដោះស្រាយសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១៩-ដាប់ប៊ែលយូ អែនជ័នី (កម្ពុជា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំលើកពេលសវនាការ វិវាទសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១៩-ដាប់ប៊ែលយូ អែនជ័នី (កម្ពុជា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ុត ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) លេខ ០៤៦/១៩ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ។

៣- លិខិតពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) សូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក គង់ អាទិត្យ ជាប្រធានសម្ព័នសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

៤- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតលេខ ១២៦/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) លេខ ២៦៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា) គោរពជូនប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៩- លិខិតលេខ ០០២/២០ សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាករណីវិវាទសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១៩-ដាប់ប៊ីលយូ អែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា)។

១០- តារាងប្រាក់ខែបុគ្គលិកប្រចាំខែ។

១១- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ ផល ភ័ក។

១២- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យមិត្តភាពខ្មែរសូវៀត ចំពោះឈ្មោះ សាវិទ្រី ។

១៣- ឯកសារពិនិត្យជម្ងឺរបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ។

១៤- ប័ណ្ណវេជ្ជបញ្ជាធ្វើវិភាគរបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ។

១៥- លទ្ធផលវិភាគវេជ្ជសាស្ត្ររបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ។

១៦- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ ចំពោះឈ្មោះ CHHIM SOKHON។

១៧- លទ្ធផលកាំរស្មីអ៊ិចរបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ ចំពោះឈ្មោះ CHHIM SOKHON។

១៨- លទ្ធផលវិភាគវេជ្ជសាស្ត្ររបស់មន្ទីរពេទ្យ ដោវ៉េ ភ្នំពេញ ចំពោះឈ្មោះ CHHIM SOKHON។

១៩- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ Ros Sarin។

២០- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី១៨ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យមិត្តភាពខ្មែរសូវៀត ចំពោះឈ្មោះ យូ វណ្ណា។

២១- លិខិតប្រើប្រាស់សេវាសុខាភិបាល (ផ្នែកថែទាំសុខភាព) បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ អ៊ឹម ចរិយា។

២២- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ សំ ទូច។

២៣- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល និង សម្ភពសុខភាពគ្រួសារ ចំពោះឈ្មោះ ស ប៉ាណ្ណៈ។

២៤- លិខិតបញ្ជាក់ចូលសំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់បន្ទប់ពិគ្រោះព្យាបាលជម្ងឺ សោភ័ណ បញ្ជាក់ឱ្យឈ្មោះ ស ប៉ាណ្ណៈ។

២៥- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ ផូ សុភាព។

២៦- លិខិតបញ្ជាក់ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យមិត្តភាពខ្មែរ_សូវៀត ចំពោះឈ្មោះ ខុន ស្រីស្រស់។

២៧- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាព ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល និងសម្ភពស្មើសុខភាពថ្មី ចំពោះឈ្មោះ គឹម វិច្ឆិកា។

២៨- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាលឯករាជ្យ ចំពោះឈ្មោះ ឈុន សុផល។

២៩- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ ចិន រ៉ាណា ។

៣០- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង ចំពោះឈ្មោះ ខឿន សុខេន។

៣១- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល និងសម្ភព សុខ លាភ មេត្រី-២ ចំពោះឈ្មោះ ឈុន សុផល។

៣២- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពលេខ ០១៣២/១០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល និង សម្ភព ស្មើសុខភាពថ្មី ចំពោះឈ្មោះ គីម វិច្ឆិកា។

៣៣- ប័ណ្ណសមាជិក ប.ស.ស របស់ឈ្មោះ ខុន ស្រីស្រស់។

៣៤- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ខុន ស្រីស្រស់។

៣៥- ឯកសារពិនិត្យអេកូពណ៌ 4D របស់បន្ទប់ពិគ្រោះ និងពិនិត្យព្យាបាលជម្ងឺវេជ្ជបណ្ឌិត ជិន វឌ្ឍនៈ ចំពោះឈ្មោះ KHORN SREY SROS។

៣៦- ឯកសារពិនិត្យអេកូផ្ទៃពោះ របស់បន្ទប់ពិគ្រោះព្យាបាលជំងឺ ចំពោះឈ្មោះ KHUN SREY SROS។

៣៧- លទ្ធផលអេកូសាស្ត្ររបស់មន្ទីរពហុព្យាបាលឯកវេជ្ជ II ។

៣៨- ឯកសារអេកូសាស្ត្រចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល ឯកវេជ្ជ ២ ចំពោះឈ្មោះ KHUN SREY SROS។

៣៩- ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូនក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា)។

៤០- ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា)។

៤១- កិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា)។

៤២- តារាងឧបសម្ព័ន្ធការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗដែលកម្មករទទួលបានប្រចាំខែ។

៤៣- លិខិតបញ្ជាក់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៤៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៤៥- សេចក្ដីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០០៧/១៨ កបអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៤៦- កំណត់ហេតុអនុវត្តដីកាសម្រេចចាត់ចែងជាបណ្ដោះអាសន្ន ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ របស់អាជ្ញាសាលានៃសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

៤៧- សេចក្ដីប្រកាសព័ត៌មានចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា)។

៤៨- តារាងឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ARBITRATION COUNCIL

៤៩- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំស្វែងរកដំណោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៥០- លិខិតពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) សូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក អាត់ ធន់ ជាប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

៥១- កំណត់ហេតុស្តីពីប្រជុំស្វែងរកដំណោះស្រាយករណីកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ដង្ហែដាក់ញ្ញត្តិមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើនៅថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥២- សេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃអង្គារ ទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា)។

៥៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលរោងចក្រមិនទទួលអោយចូលធ្វើការវិញ ថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) គោរពជូនប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៥៥- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាស្វែងរកដំណោះស្រាយករណីកូដកម្ម បាតុកម្ម របស់កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ W&D ធ្វើនៅថ្ងៃពុធ ទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៥៧- លិខិតពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) សូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក អាត់ ធន់ ជាប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

៥៨- លិខិតលេខ ០០២/១៩ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមន៍លើនិយោជកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) ដើម្បីដោះស្រាយលើចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៥៩- កំណត់ហេតុស្តីពីសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៦០- កំណត់ហេតុស្តីពីការចូលធ្វើការងារវិញតាមដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្ន និងសេចក្តីបញ្ជា របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៦១- ញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា)។

៦២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ស្តីពី ការត្រឡប់ចូលធ្វើការងារវិញជាធម្មតាតាមសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរបស់លោកនាយក។

៦៣- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា)។

៦៤- ពាក្យសុំតវ៉ាចំពោះដីកាសម្រេចចាត់ចែងជាបណ្តោះអាសន្ន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) គោរពជូន លោកប្រធានសាលាដំបូងរាជធានី ភ្នំពេញ។

៦៥- ដីកាកោះ សំណុំរឿងក្សោការពារលេខ ៦២១/២៦-១២-២០១៨ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២។

៦៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់មេធាវី តាំង ម៉េង គោរពចូលមក លោកព្រះរាជអាជ្ញានៃអយ្យការអមសាលា ដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

៦៧- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៩០៧២១ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

៦៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៩០៧២១ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៦៩- លិខិតលេខ ០៣៧/១៩ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ស្តីពីណាត់ជួបចរចាពិភាក្សា ដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួនជាមួយលោកនាយក។

៧០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) លេខ ១៤៤៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) លេខ ០១៤/១៩ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ែលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា) គឺមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានដួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤០០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ែលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (ខេមបូឌា))*។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនូវពេលគាត់មានធុរៈ ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ហើយមានការសុំច្បាប់នឹងអនុញ្ញាតពីភាគីនិយោជកត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ០ និយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ០២ដង ក្នុងមួយខែ ដូចប្រាក់ឈ្នួលដែរ។ ទោះបីកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់អនុញ្ញាត ឬ មិនសុំច្បាប់អនុញ្ញាតក៏ដោយ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ដូចខាងក្រោម៖
    - បើកម្មករនិយោជិតឈប់ចំនួនមួយដង នៅក្នុងរយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទីមួយ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ០៥ដុល្លារអាមេរិក។
    - បើកម្មករនិយោជិតឈប់ចំនួនមួយដង នៅក្នុងរយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទីពីរ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ០៥ដុល្លារអាមេរិក ទៀត។
    - ការឈប់សម្រាកខាងលើនេះ មិនប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ។
- ០ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដដែលនៅពេលពួកគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។
    - ០ កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានការអនុញ្ញាតពីកម្មករនិយោជក ហេតុនេះនិយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនពួកគាត់។
    - ០ ផ្អែកតាមគោលការណ៍សមធម៌ ការអនុវត្តនេះ គឺអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពីព្រោះពួកគាត់មិនមកធ្វើការចំនួនតែ ០១ថ្ងៃ ត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ០៥ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - ០ ជាគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះបង្កើតឡើងដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតឱ្យមកធ្វើការទៀងទាត់។ ហេតុនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន គឺគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់នោះទេ។ ដោយឡែក និយោជកបានផ្តល់ និងបើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជា ០២លើក។ និយោជកយល់ឃើញថា ការអនុវត្តនេះប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ទៅហើយ។
    - ០ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានចេញសម្រេចរួមមួយដែលមិនតម្រូវឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជាសមាមាត្រទេ។
    - ០ យោងទៅតាមប្រការ៦ (ក) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់អំពីគោលការណ៍នៃទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថានៅក្នុងប្រការ៦ (ក) ចំណុចទី៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា៖ *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការពេញទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ ដោយគិតថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែមិនបូកបញ្ចូលច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ (ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យរបស់រដ្ឋនោះនឹងទទួលបាន) ហើយបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមម៉ោងកំណត់នោះ ត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ យ៉ាងតិចចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ"។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យឯកជនដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ មានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពេលមានលិខិត ឬសំបុត្របញ្ជាក់ ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (បសស)

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យពីគ្រប់មន្ទីរពេទ្យទាំងអស់ ឱ្យតែមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល។ ការរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមានជំងឺក្រោមរយៈពេល ៧ថ្ងៃ និងមានចំណារពីគ្រូពេទ្យនៅលើសំបុត្រពេទ្យតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
  - ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើច្បាប់ពិសេស ដូចជាករណីកូនឈឺ និងច្បាប់មានជំងឺ ទោះបីកម្មករនិយោជិតទៅមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលមិនមែនជាដៃគូពេទ្យ ប.ស.ស ក៏និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែរ។
  - និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមរយៈពេល និងចំនួនថ្ងៃដែលពេទ្យចារឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺនោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកនៅតែកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលពួកគាត់ មិនមានចំណារបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យថាត្រូវសម្រាកប៉ុន្មានម៉ោង ឬប៉ុន្មានថ្ងៃ។ ជាក់ស្តែង គឺករណីកម្មករនិយោជិត ផូ សុភាព, ស រ៉ាណ្ណៈ, សំ ទូច និង អ៊ឹម ចរិយា។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ទៅតាមសំបុត្រពេទ្យ និងចំណារជាក់ស្តែងរបស់គ្រូពេទ្យ។ ក្នុងករណីមានការខុសឆ្គង និយោជកឯកភាពពិនិត្យជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ។
- ប្រការ ៧ (៥) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានកំណត់ថា ៖ "*អវត្តមាននៅពេលដែលឈឺ នឹងមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះ លុះត្រាតែបានបញ្ជាក់ពីពេទ្យក្រុមហ៊ុន ឬពេទ្យរដ្ឋ ឬពេទ្យផ្លូវការណាមួយ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។*"
- យោងតាមឯកសារសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតមាន ដូចជា៖
  - ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផូ សុភាព។
  - លិខិតបញ្ជាក់ចូលសម្រាកព្យាបាលជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ស រ៉ាណ្ណៈ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
  - លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ស រ៉ាណ្ណៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
  - វេជ្ជបញ្ជារបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សំ ទូច ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ARBITRATION COUNCIL

- លិខិតប្រើប្រាស់សេវាសុខាភិបាលរបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ឹម ចរិយា ចុះថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

- យោងតាមឯកសារលិខិតស្នើសុំជំទាស់របស់ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ ដូចខាងក្រោម៖
  - ឈ្មោះ ផុំ សុភាព *"យោងតាមវេជ្ជបញ្ជាមន្ទីរពេទ្យអង្គឌួង...ខាងគ្រូពេទ្យបានចារនៅលើវេជ្ជ-បញ្ជាអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាកមួយថ្ងៃ។"*
  - ឈ្មោះ ស រ៉ាណ្ណៈ ៖
    - ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ១២ ឆ្នាំ២០១៩ *"ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ៧។"*
    - ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ *"ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ៧ រក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។"*
  - ឈ្មោះ សំ ទូច ៖
    - ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ *"បានអវត្តមានកន្លះថ្ងៃដោយមិនបានសុំច្បាប់ រហូតដល់ម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី គាត់បានចូលមកធ្វើការវិញហើយគាត់ស្នើសុំធ្វើច្បាប់សងវិញ។ ជំនួយការរដ្ឋបាលបានពិនិត្យលើវេជ្ជបញ្ជា យោងតាមត្រារបស់ ប.ស.ស គឺរយៈពេលចេញ ចូលមន្ទីរពេទ្យមានរយៈពេលតែ ២ម៉ោង និង ៥០នាទី ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ គាត់មកពីមន្ទីរពេទ្យមិនចូលធ្វើការវិញ។ យោងតាមត្រារបស់ ប.ស.ស និងវេជ្ជ-បញ្ជាមិនបានចារឱ្យសម្រាកពីវេជ្ជបណ្ឌិត គាត់មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។"*
    - ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ *"គាត់អវត្តមានដោយមិនបានជូនដំណឹងនៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ គាត់បានស្នើសុំធ្វើច្បាប់សងដោយមានលិខិតពេទ្យភ្ជាប់ជាមួយ។ ជំនួយការផ្នែករដ្ឋបាលបានសាកសួរទៅគាត់ហើយ គាត់បានបញ្ជាក់ថា គាត់ស្នើសុំប្រើច្បាប់ពិសេសដោយមានផ្តិតមេដៃនៅលើលិខិតស្នើសុំ។ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស។ យោងតាមអង្គហេតុជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតឈប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញមិនមានការកាត់នោះឡើយ។"*
  - ឈ្មោះ អ៊ឹម ចរិយា ចុះថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ *"ផ្នែករដ្ឋបាល និងជំនួយការរដ្ឋបាលមិនបានទទួលករណីនេះឡើយ ហើយក៏មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ផងដែរ។"*

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីចេញបំបៅកូនមួយថ្ងៃមួយម៉ោង ដូចជា៖ ក. ម៉ោង ១១:០០ នាទី ចេញម្តង ខ. ម៉ោង ១៥:៣០ នាទី ចេញម្តង និងគ. ឬករណីកម្មករនិយោជិតថែមម៉ោង ស្នើចេញម៉ោង ១៧:៣០ នាទី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចេញបំបៅដោះកូន នៅម៉ោង៥ និង ៣០ នាទី ល្ងាច។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺ៖
    - ពេលព្រឹក ចាប់ពីម៉ោង ៧ និង០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១ និង៣០ នាទី។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

- ពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១២ និង៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ៤ និង០០ នាទី។
- ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺចាប់ពីម៉ោង ៤ និង ០០នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ និង ០០ នាទី រសៀល។

○ ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូន មួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយបែកចែកជា ២វេន គឺ៖
  - ពេលព្រឹករយៈពេលកន្លះម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១១ និង០០ នាទី ដល់ម៉ោង១១ និង ៣០ នាទី។
  - ពេលរសៀលរយៈពេល កន្លះម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ៤ និង ០០ នាទី។

○ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលចេញបំបៅដោះកូនប្រហែលចំនួន ១០០ នាក់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  ○ ចំពោះស្ត្រីចេញទៅបំបៅដោះកូន ត្រូវទៅផ្ទះនៅម៉ោង ៣ និង៣០នាទី ហើយត្រូវត្រឡប់មកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងវិញនៅម៉ោង ៤រសៀល។ ការធ្វើដំណើរទៅមក គឺមានរយៈពេលស្មើរតែ ៣០នាទី ទៅហើយ។
  ○ កម្មករនិយោជិតគិតថា ការលើកម៉ោងបំបៅដោះកូនចំនួនកន្លះ (ពីម៉ោង ៣ និង៣០ នាទី ទៅម៉ោង ៥ និង ៣០នាទី វិញ គឺមានផលចំនេញទាំងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ពីព្រោះ ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម ដោយសារតែផលិតកម្មមានការកើនឡើងនៅចន្លោះម៉ោង ៣និង ៣០នាទី ទៅម៉ោង៤។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  ○ និយោជករក្សាជំហរអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺឱ្យស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូនរយៈពេល ១ម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ហេតុនេះ និយោជកនៅតែរក្សាការអនុវត្តដដែល។
  ○ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់ខ្លួនឡើងវិញដូចដើម

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  ○ ក្រោយពីមានកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ចំនួនក្រុមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានថយពីចំនួន ១៦ក្រុម មកត្រឹម ១៣ក្រុមវិញ។ ហេតុនេះ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរក្រុមរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនមានដំណើរការ។ ការផ្លាស់ប្តូរក្រុមនេះ គឺមិនមានផលប៉ះពាល់អ្វីដល់អត្ថប្រយោជន៍ ឬជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត នៅឡើយ
  ○ ការទាមទារនេះ គឺដូចគ្នានឹងការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣៧/១៩ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខុសគ្នាពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង ០៣៧/១៩ ដោយសារនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដើមបណ្តឹងជា

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម៤ ហើយសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម៥ ជាដើមបណ្តឹងវិញម្តង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការផ្លាស់ប្តូរក្រុមនេះ ផ្តល់ផលវិបាកដល់ពួកគាត់មួយចំនួន ដូចជា៖
    - ០ មានភាពរញ៉េរញ៉ៃពេលឆូតកាតវត្តមាន។
    - ០ ហៅអត្តលេខខុសក្រុម ដោយសារអត្តលេខគាត់ពីមុន គឺផ្តើមតាមលេខក្រុមរបស់គាត់។
    - ០ កម្មករនិយោជិតមានភាពរញ៉េរញ៉ៃនៅពេលមានបើកប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែ មិនមានការបាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នោះទេ។
    - ០ នៅពេលឆូតកាត់ គឺនៅក្រុមផ្សេង ហើយនៅពេលទៅធ្វើការ គឺធ្វើការនៅក្រុមផ្សេងមួយទៀត។
    - ០ កម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យមានការរៀបចំតាមលំដាប់លំដោយទៅតាមក្រុមរបស់ខ្លួនពីមុនវិញ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - ០ ការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់កាត់ពីមុនម្តងហើយ គឺសំណុំរឿងលេខ ០៣៧/១៩។
    - ០ ការរៀបចំក្រុមនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកដើម្បីស្របទៅតាមចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- យោងតាមឯកសារលិខិតស្នើសុំជំទាស់របស់ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា៖ *"ការទាមទារនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់កាត់ពីមុនម្តងហើយ គឺសំណុំរឿងលេខ ០៣៧/១៩ ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនឌីកម្ពុជា ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះរួចហើយ ដែលមានការបរិច្ឆេទ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។"*

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់ភាគទានសហជីពចូលទៅគណនីធនាគារសហជីព

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងផ្តល់ប្រាក់ភាគទាននោះ ទៅឱ្យហិរញ្ញិកសហជីពឈ្មោះ លោក វិត វណ្ណ ដោយបើកឱ្យគាត់ដោយផ្ទាល់ដៃជាសាច់ប្រាក់តែម្តង។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកឯកភាពប្តូរការអនុវត្ត ដោយនិយោជកយល់ព្រមផ្ទេរប្រាក់ភាគទានសហជីព ចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែក ឬសសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា៖ *"ភាគីក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រម តែមិនបានបង្ហាញឆន្ទះស្មោះត្រង់ ដោយធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែក គឺចង់ ភាគីក្រុមហ៊ុនចង់បញ្ចូលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីសហជីពយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀមដាក់ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺមិនមែនជាកិច្ចព្រមព្រៀងឡើយ។...ដោយហេតុ*

ARBITRATION COUNCIL

ធ្វើឱ្យការព្រមព្រៀងមិនសះជានិងគ្នានោះទេ។ សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមេត្តាពិចារណាត្រង់ចំណុចនេះ។"

- យោងតាមសារណាខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងពិចារណា និងសម្រេចចំណុចវិវាទនេះនៅក្នុងផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងបង្គាប់ ខាងក្រោម។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់សាហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំណុចទាមទារនេះ មាននៅក្នុងសំណុំរឿងចាស់លេខ ០៥៦/១៨ ធ្លាប់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់បិទសំណុំរឿង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថាយោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់សាហ៊ុយធ្វើដំណើរមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់សាហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - ការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បិទសំណុំរឿងម្តងហើយ។
  - កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កូដកររថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នា២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ និងទី៣០ ឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩ សរុប។
  - សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ៖ *"បញ្ជាឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនឌី (កម្ពុជា)...ហើយកូដករទាំងអស់ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញចាប់ពីព្រឹក ថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។"*
  - ដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្ន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩៖ *"បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោ-ជិតដែលកំពុងធ្វើកូដកម្ម...ឱ្យចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ។...។"*
  - ដីកាសម្រេចចាត់ចែងជាបណ្តោះអាសន្ន ចុះថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ សម្រេច៖ *"១. បង្គាប់ឱ្យបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាប់ប៊ីលយូ អែនឌី*

(កម្ពុជា) ឱ្យចូលធ្វើការដោយផ្ទាល់ដើមវិញជាធម្មតា ដោយទៀងទាត់ តាមវេន តាមក្រុម ស្របតាមតួនាទី និងភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលចេញដីកាសម្រេចនេះ។ ២. ហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន... ឱ្យធ្វើសកម្មភាពរាំងស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ។"

- យោងតាមសារណាអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា៖ "*នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១២ និង ០០នាទី កម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការហើយ*"។
- យោងតាមសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/១៨ ជាប់ប៊ីលយូ អែនជ៍ ឌី ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញ។ នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១០ និង ០០ នាទីព្រឹក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកធ្វើកិច្ចប្រជុំមួយមុនពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល៖ "*ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា តំណាងកម្មករនិយោជិតបានព្យាយាមពន្យល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញតាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនចូលធ្វើការវិញនោះទេ ហើយពួកគាត់ក៏មិនស្តាប់ការណែនាំរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ផងដែរ*"។
- យោងតាមសេចក្តីប្រកាសពត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាប់ប៊ីលយូ អែនឌី កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ "*ក្រុមហ៊ុនសូមប្រកាសពត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់យោងតាមកំណត់ហេតុអនុវត្តន៍របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើកូដកម្មមិនអនុវត្តន៍តាមដីការចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្នរបស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចលុបឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានក្នុងបញ្ជីរាយនាម ដូចខាងក្រោម*"។
- នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មម្តងទៀត ដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ឈប់ខាងលើ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនចេញសេចក្តីប្រកាសពត៌មាន បញ្ជាក់ថា៖ "*បងប្អូន កម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក...*"។
- នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនសេចក្តីប្រកាសពត៌មាន បញ្ជាក់ថា៖ "*១. ក្រុមហ៊ុនប្រកាន់ជំហរសូមស្វាគមន៍បន្តទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ចូលធ្វើការវិញ លើកលែងតែកម្មករមួយចំនួនតូចដែលញុះញង់ គំរាមគំហែងដេរប្រមាថ និងរាំងកម្មករដទៃមិនឱ្យចូលធ្វើការប៉ុណ្ណោះ...*"។
- នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ តំណាងកម្មករបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារ [illegible] ដំណោះស្រាយ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនប្រកាសពត៌មានបញ្ជាក់ថា៖ "*១. រោងចក្រប្រកាសបើកជំហរ សូមស្វាគមន៍បន្តទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញជាធម្មតា លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត... សរុប ១២៧នាក់*"។

- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានបញ្ជាក់ថា ៖ *"គោរពតាមការអំពាវនាវរបស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចដូចខាងក្រោម៖ ១. យល់ព្រមទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយរក្សាអតីតភាពដដែល។ ២. បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ត្រូវចូលធ្វើការវិញជាប្រក្រតីនៅ វេលាម៉ោង ៧ និង០០នាទីព្រឹក ចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ និង៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជាកំហិត។ ៣. ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ ដោយយោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ..."*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១២ និង០០នាទី ថ្ងៃត្រង់ កម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ។ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ គឺការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលផ្ទុយពីមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជករក្សាជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកអនុវត្តទៅតាមដីការក្សាការពាររបស់តុលាការ, ដីកាសម្រេចឱ្យអនុវត្តការអនុវត្តរបស់តុលាការ, និងកូដកម្មខុសច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជនសហជីព និងសមាជិកសហជីព ចូលរួមប្រជុំសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព

- ភាគីនិយោជកឯកភាពថា៖
  - ចំពោះកិច្ចប្រជុំដែលមានលិខិតអញ្ជើញពីក្រសួង ឬមន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ចំណែកកិច្ចប្រជុំជាមួយអង្គការផ្សេងៗ និយោជកនឹងពិនិត្យ និងពិចារណាជាមុនសិនថា តើសិក្ខាសាលាឬកិច្ចប្រជុំនោះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែរឬទេ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទទួលយកការផ្តល់ឱ្យខាងលើ។ ដោយឡែក ភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីចំណុចវិវាទនេះដោយឡែក ឬសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ *"ពេលសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេលថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជនសហជីព ចូលរួមប្រជុំ សិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយស្មោះត្រង់ដោយធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែក។ ភាគីសហជីពយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយដាក់បញ្ចូលក្នុងខ្លឹមសារសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមិនមែនជាកិច្ចព្រមព្រៀងឡើយ...ជាហេតុកិច្ចព្រមព្រៀងមិនសះជានិងគ្នានោះទេ។ សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមេត្តាពិចារណាត្រង់ចំណុចនេះ។"*

- យោងតាមសារណាខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងពិចារណា និងសម្រេចចំណុចវិវាទនេះនៅក្នុងផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងបង្គាប់ ខាងក្រោម។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកលិខិតណាត់ជួបចរចាជាមួយសហជីព និងអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីព ស៊ីខៅឌ្ឋ ចូលរួមប្រជុំចរចានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនធ្លាប់បដិសេធចរចាទេ ប៉ុន្តែ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាគឺនិយោជកសុំទុកលទ្ធភាពឱ្យសហជីពមូលដ្ឋាន និងនិយោជកដោះស្រាយឱ្យអស់លទ្ធភាពសិនមុនពេលមន្ត្រីសហព័ន្ធចូលរួម។
  - ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលភាគីត្រូវការមានអ្នកតំណាង ឬអ្នកជួយអមចូលរួម និយោជកនឹងពិនិត្យតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលយកតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក។ ដោយឡែក ភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីចំណុចវិវាទនេះ ឬសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ *"នៅក្នុងសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពគ្នា គ្រាន់តែក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែក...ត្រង់ចំណុចនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បង្ហាញឆន្ទៈមិនស្មោះត្រង់ដូចចំណុចវិវាទទី៥ ផងដែរ។"*
- យោងតាមសារណាខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងពិចារណា និងសម្រេចចំណុចវិវាទនេះនៅក្នុងផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងបង្គាប់ ខាងក្រោម។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានការសុំច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"* ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (ស្តង់ដា) ភាពស្រប ច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តីសម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកោតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន ៖

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជំងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។"* អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម យល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេនឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះហៅថា "ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា"។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវ

THE ARBITRATION COUNCIL

ស្ថានការណ៍ដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយសាច់ញាតិវែងជាងអ្វី ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់នោះ វាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិតដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់នេះ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍៖ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ នាំឱ្យកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០ រៀល ទៅ ១,០០០,០០០ រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធុរៈផ្សេងៗ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមានមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិត

ឈប់ក្រៅពីការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុន និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ បើទោះបីការឈប់សម្រាកនោះមានច្បាប់អនុញ្ញាត ឬមិនមានមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក៏ដោយ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈម្តង នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទីមួយ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកម្តងនៅពេលប្រាក់ឈ្នួលលើកទីពីរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ និងសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកច្បាប់ពិសេស គឺនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់របស់ច្បាប់រួចទៅហើយ ពីព្រោះ ក្រៅពីករណីឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថា ផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀតការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដោយមិនពាក់ព័ន្ធ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាគាំទ្រការទាមទារនោះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករ-និយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដោយមិនពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេសនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស ដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកទទួលស្គាល់ពេទ្យទោះបីពេទ្យរដ្ឋ ពេទ្យ ប.ស.ស ឬមិនមែនជាពេទ្យដៃគូ ប.ស.ស ក៏ដោយ ឱ្យតែជាមន្ទីរពេទ្យដែលមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល គឺនិយោជកទទួលស្គាល់ដូចគ្នា។

លើសពីនេះទៀត យោងតាមប្រការ ៧(៥) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បានកំណត់ថា៖ *"អវត្តមាននៅពេលដែលឈឺនឹងមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះ លុះត្រាតែបានបញ្ជាក់ពីពេទ្យក្រុមហ៊ុន ឬពេទ្យរដ្ឋ ឬពេទ្យផ្លូវការណាមួយដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។"*

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ ៧(៥) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការអះអាងរបស់និយោជកនៅក្នុងសវនាការបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា និយោជកទទួលស្គាល់គ្រប់មន្ទីរពេទ្យឱ្យតែមានការលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ មិនថាមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យឯកជននោះទេ។ ការទទួលស្គាល់របស់និយោជក គឺផ្តោតទៅលើរយៈពេលជាក់ស្តែងដែលមាននៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យជាក់ស្តែង។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ក្នុងនោះ មានករណីកម្មករនិយោជិត ផូ សុភាព, ស វ៉ាណ្ណៈ, សំ ទូច និង អ៊ឹម ចរិយា។ នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់លិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនេះដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងការអះអាងរបស់និយោជកនៅក្នុងសវនាការ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកឈឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យជូនកម្មករនិយោជិត។ ជាងនេះទៀត និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ទៀតថា បើសិនជាមានកម្មករនិយោជិតណាដែលគាត់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលពេលឈប់សម្រាកឈឺនេះខុស ពួកគាត់អាចមកតវ៉ាបាននិងយោជកនឹងកែតម្រូវជូន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូន នៅម៉ោង ៥ និង៣០ នាទី រសៀល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូននៅម៉ោង៥ និង៣០ នាទី ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោង នេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និងពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាមួយដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។"*

យោងមាត្រាខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួចកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចមានពេលចំនួន ១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងម៉ោងការងារដើម្បីបំបៅកូន។ ក្នុងករណីដែលគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣០/១៨-ខេន ស្តូត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូន មួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយបែងចែកជា ២វេន គឺ ពេលព្រឹកពីម៉ោង ១១ ដល់ម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី និងពេលរសៀល ពីម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ៤និង ០០ នាទី រសៀល ពោលគឺ

សម្រាកនៅចុងម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។ ករណីនេះ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្តម៉ោងសម្រាកនេះយូរមកហើយ ទើបតែពេលនេះ កម្មករនិយោជិតចង់ផ្លាស់ប្តូរមកសម្រាកពេលរសៀល ពីម៉ោង ៣ និង៣០ នាទី មកម៉ោង ៥ និង៣០ នាទី វិញ ពេលគឺប្រើនៅក្នុងម៉ោងដែលពួកគាត់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែករណីនេះ និយោជក មិនព្រមតាមការទាមទារនេះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ភាគីកម្មករ និយោជិតនិងនិយោជកមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅដោះកូន ចេញពីធ្វើការ នៅម៉ោង ៥ និង ៣០ នាទី រសៀល នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ និយោជក ទាក់ទងនឹងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅដោះកូន គឺស្របតាមមាត្រា ១៨៤ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតស្ត្រីដែលបំបៅកូនពេលធ្វើការបន្ថែមចេញនៅម៉ោង ៥និង ៣០ នាទី រសៀល គឺមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រដោយច្បាប់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅកូនចេញនៅម៉ោង ៥ និង ៣០នាទី រសៀល។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់ ខ្លួនឡើងវិញដូចដើម

នៅក្នុងសារណាជំទាស់របស់ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចទាមទារនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្លាប់ចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៧/១៩-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនជីឌី (ខេមបូឌា)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុច វិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តី សម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះ មកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេ លើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ដូចនេះ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុច វិវាទដដែលរវាងភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែលមកសម្រេចសាជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ *(សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-យ៉ើក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជីអេចជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន់បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ *ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវ បានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖*

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

THE ARBITRATION COUNCIL

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នា ចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្សេនូ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហ្ស៊ីជ្យូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំដូចជា **(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក** ៖ នៅថ្ងៃសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមែនជាកម្មករនិយោ-ជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងមុននោះទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន គឺជាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម៤ ចំណែកកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះនៅក្នុងក្រុម៥។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរ នៅក្នុងសំណុំរឿង ០៣៧/១៩-ដាប់បិលយូ អ៊ែនជីឌី (ខេមបូឌា)គឺមិនមែនជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ មិនត្រូវបានបំពេញ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌទីមួយ នៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំមិនត្រូវបានបំពេញទេនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់គាត់ឡើងវិញដូចដើម ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសម-ហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អឹម វ៉ី ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី២ និង ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ាក់)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ តាមន័យនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំ ការងារ ធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់។ ដូច្នេះអំណាចគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកធ្វើការប្រើកម្មករឱ្យធ្វើការងារដើម្បីផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវតែស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

THE ARBITRATION COUNCIL

លើសពីនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា៖ (១) មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, (២) មិនផ្លាស់ប្ដូរកម្មករនិយោជិត ទៅកន្លែងឆ្ងាយ, (៣) មិនប្ដូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់ទៅថ្ងៃ, និង(៤) មិនផ្លាស់ប្ដូរខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៧/០៣ និង លេខ ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៣/០៦-អេហ្វ វ៉ាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩០/០៧-ជីឌីអឹម. ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារ*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការរៀបចំក្រុមរបស់និយោជកមិនប៉ះពាល់ដល់អត្ថប្រយោជន៍ និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គ្រាន់តែចង់ឱ្យមានក្រុមតាមលំដាប់លំដោយឡើងវិញប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំក្រុមការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌទាំង ៤ ខាងលើនោះទេ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងនេះ គឺធ្វើឡើងដោយមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុសមផលហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់ខ្លួនឡើងវិញដូចដើម។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់ភាគទានសហជីពចូលទៅគណនីធនាគារសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចូលប្រាក់ភាគទានចូលទៅក្នុងគណនីធនាគារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចែងថា៖ "*និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។*"

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ ចែងថា៖ "*បន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី និងត្រូវតែផ្ទេរប្រាក់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។*"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្ដីសហជីព និងកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីព ហើយត្រូវផ្ទេរប្រាក់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតសាមីជាសមាជិក។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពជាសាច់ប្រាក់ ហើយនិយោជកបើកជូនផ្ទាល់ដៃទៅឱ្យហិរញ្ញិកសហជីពឈ្មោះ លោក វិត វណ្ណ។ យោងតាមស្មារតីនៃប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ទេរប្រាក់ភាគទានចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីព។ បន្ថែមពីនេះទៀត នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកក៏បានឯកភាពក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ហើយបញ្ចូលទៅក្នុងគណនីធនាគារសហជីពផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ទេរប្រាក់ភាគទានសហជីពចូលទៅគណនីធនាគាររបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ក.ប/សជណ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"១.ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។...។"*

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨១/១៣-អឹម វ៉ (សាខាទី១) បានបកស្រាយខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹង ខាងលើថា " *កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ០៧ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដើម្បីចំណាយក្នុងការធ្វើដំណើរមកធ្វើការ និងត្រលប់ទៅផ្ទះ ឬចំណាយទៅលើកន្លែងស្នាក់នៅដើម្បីធ្វើការ។... កម្មករ និយោជិតមិនបានធ្វើការទេ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធក្នុងការទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅឡើយ ក្នុងអំឡុងពេលពីរខែនេះទេ។* "

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

តាមអង្គហេតុនៃសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតអះអាងកម្មករធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការ ដោយសារពួកគាត់បានធ្វើកូដកម្ម។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ គឺជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ក.ប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅឡើយ អំឡុងពេលនៃកូដកម្មនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់កូដករថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ និងទី៣០ ឆ្នាំ២០១៩

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់"*។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានចេញធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩ សរុប។ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្អាកធ្វើកូដកម្ម និងត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ។ នៅថ្ងៃទី៣១ ដដែលនេះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញក៏បានចេញនូវដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្ន ដោយបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើកូដកម្ម ចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង។ បន្ថែមពីនេះ នៅថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តុលាការចេញដីកាសម្រេចអនុវត្តដីការក្សាការពារបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមិនបានអនុវត្តតាមដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្នរបស់តុលាការទេ។ ហេតុនេះ និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១១០០នាក់ នៃកូដករសរុបចំនួន ១៨០០នាក់ តាមរយៈសេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅក្នុងសវនាការដដែល ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ ដោយឡែក ពួកគាត់បានអះអាងថាពួកគាត់បានចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១២ ថ្ងៃត្រង់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ុស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ *បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួនៗ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥,*

លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងថា កម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ពួកគាត់ទេ។ ដោយឡែក ក្រៅពីលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និងលិខិតអនុវត្តដីកាបេស់អាជ្ញា-សាលា នៅថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១០ និង ០០ នាទីព្រឹក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/១៨ ដាប់ប៊ីលយូ អែនជ័ឌី បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកធ្វើកិច្ចប្រជុំមួយមុនពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖ *"តំណាងកម្មករនិយោជិតបានព្យាយាមពន្យល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ តាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនចូលធ្វើការវិញនោះទេ ហើយពួកគាត់ក៏មិនស្តាប់ការណែនាំរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ"*។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជឿបានទេថា កម្មករនិយោជិតពិតជាចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានចេញធ្វើកូដកម្មម្តងទៀតនៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីទាមទារចូលធ្វើការវិញ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានគោរពតាមដីកាសម្រេចបណ្តោះអាសន្នរបស់តុលាការនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលមិនអនុវត្តតាមដីកាសម្រេចបណ្តោះអាសន្ន គឺចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ យោងមាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៨១/១៦-ជូហ្វីយ ហ្វូតវែ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៤/១៣-អ៊ីជើនិជី គ្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ, និងលេខ ១៧៨/១១-ហ៊ុយចៀន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)*

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា *"កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី ៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ពោលគឺរយៈពេល ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីការអនុវត្តដីកាសម្រេចបណ្តោះអាសន្ន។ យោងតាមមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយ។ លើសពីនេះទៀត ផ្អែកតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកយល់ព្រមទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយរក្សាអតីតភាពដដែល ប៉ុន្តែ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ចាប់ពីថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ និងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ចាប់ពីថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ និងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលថ្នាក់ដឹកនាំសកម្មជនសហជីព និងសមាជិកសហជីពចូលរួមប្រជុំសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលថ្នាក់ដឹកនាំសកម្មជនសហជីព និងសមាជិកសហជីព ចូលរួមប្រជុំសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីពជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការប្រជុំដែលមានការអញ្ជើញឱ្យចូលរួមពីក្រសួងការងារ និយោជកឯកភាពរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។ ចំណែកកិច្ចប្រជុំជាមួយអង្គការផ្សេងៗ និយោជកនឹងពិនិត្យ និងពិចារណាជាមុនសិនថា តើសិក្ខាសាលា ឬកិច្ចប្រជុំនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជកក៏បានទទួលយកតាមកាផ្តល់ឱ្យរបស់និយោជកផងដែរ។ ដោយឡែក ភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការសរសេរ កិច្ចព្រមព្រៀងអំពីចំណុចវិវាទនេះ ដោយឡែក ឬសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមប្រជុំសិក្ខាសិលាផ្សេងៗ ដោយមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព ដោយនិយោជកនឹងមានសិទ្ធិពិនិត្យ និងពិចារណាជាមុនសិនថា តើសិក្ខាសាលាឬកិច្ចប្រជុំនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតចំពោះការចូលរួមប្រជុំ សិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកលិខិតណាត់ជួបចរចាជាមួយសហជីព និងអនុញ្ញាតតំណាងសហជីព ស៊ីខៅឌូ ចូលរួមប្រជុំចរចានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការទទួលយកលិខិតណាត់ជួបចរចាជាមួយសហជីព និងអនុញ្ញាតតំណាងសហជីព ស៊ីខៅឌូ ចូលរួមប្រជុំចរចានៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។

តែយ៉ាងណាមិញ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនធ្លាប់បដិសេធចរចានោះទេ ប៉ុន្តែ ការដោះស្រាយបញ្ហា គឺទុកលទ្ធភាពឱ្យសហជីពមូលដ្ឋាន និងនិយោជកដោះស្រាយឱ្យអស់លទ្ធភាពសិន។ ករណីចាំបាច់ ត្រូវឱ្យមានការចូលរួមជាតំណាង ឬ អ្នកជួយអមនិយោជក និងពិនិត្យតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលយកតាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកពិនិត្យតាមករណីជាក់ស្តែងដែលចំបាច់ត្រូវឱ្យមានការចូលរួមជាតំណាង ឬ អ្នកជួយអមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចរចាផ្សេងៗ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅកូនចេញនៅម៉ោង៥ និង៣០នាទី រសៀល។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមក្រុមរបស់ខ្លួនឡើងវិញដូចដើម។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ទេរប្រាក់ភាគទានសហជីពចូលទៅគណនីធនាគាររបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ចាប់ពីថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ ថ្ងៃទី២៩ និងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតចំពោះការចូលរួមប្រជុំសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ដែលមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវពីសហព័ន្ធសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកពិនិត្យតាមករណីជាក់ស្តែង ដែលចំបាច់ត្រូវឱ្យមានការចូលរួមជាតំណាង ឬអ្នកជួយអមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចរចាផ្សេងៗ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ីន គឹមស៊ាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL