ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៦/០៩ – អ៊ីពើរ ហ្គាមិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីសម្រេច : ថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្ដីសម្រេចអាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ម៉ារ សំបូរណា

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អន ណេន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: រឹម៉ន ប៊ុនធោ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន អ៊ីពើរ ហ្គាមិន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកសំរោង ឃុំតាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្ដាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣០០ ៨៨៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធបដិវត្ត-សហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន អ៊ីពើរ ហ្គាមិន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកសំរោង ឃុំតាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្ដាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៩៥ ៩២៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សំ សឿន — អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

២- លោក អ៊ួន សារិន — ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ អ៊ីពើរ

៣- លោកស្រី ប៊ុន ស៊ីណេត អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ អំពៅរ័

៤- លោកស្រី ធឿន ប៊ុនណេ ប្រធានក្រុមដេរ

៥- លោកស្រី រ៉ែន សុភី ប្រធានក្រុមដេរ

៦- លោកស្រី សាំង សំអឿន ប្រធានក្រុមដេរ

៧- លោកស្រី បាន ស្រីធី ប្រធានក្រុមដេរ

៨- លោកស្រី ណេត ស៊ីណា កម្មករ

៩- លោកស្រី វុធ វណ្ណា កម្មករ

១០- លោកស្រី មាន សាអួន កម្មករ

១១- លោកស្រី ខៀវ នី ប្រធាន QC

១២- លោកស្រី យ៉ុន សុខុន ប្រធានក្រុមដេរ

១៣- លោកស្រី ធូ ស្រីពៅ ប្រធានក្រុមដេរ

១៤- លោក ពោត សុពេញ ជាង

១៥- លោកស្រី ឈួន ស្រីយឹម ដេរ

១៦- លោកស្រី ទូច វុទ្ធី ប្រធានក្រុមដេរ

១៧- លោក ហង្ស ប៊ុនណារ័ត្ន ជាង

១៨- លោកស្រី ប៊ិន ស៊ុនណារី ដេរ

១៩- លោកស្រី ជា យ៉ាន ប្រធានក្រុម

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ឱ្យកម្មករធ្វើ ប៉ុន្តែបើគ្មានទំនិញឱ្យបងប្អូនធ្វើទេ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ៥០ ភាគរយ ហើយមួយថ្ងៃៗ សូមឱ្យបងប្អូនកម្មករមកវាយប៉ុងនៅក្នុងរោងចក្រ ។

២- បងប្អូនកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃម្តង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ និយោជកពុំមានលទ្ធភាព ។

៣- ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពបើកឱ្យដំណើរការបន្ត ត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ភាគីនិយោជកពុំមានលទ្ធភាព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីលី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣៣៨/០៥ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- ជួបប្រជុំមុនសវនាការ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។
- សវនាការ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចំនួន ០៣ ចំណុច នៅក្រុមហ៊ុន អាំពែរ ។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានតំណាងច្បាស់លាស់ក្នុងការចរចា ហេតុនេះ ការចរចាត្រូវបានលើកទៅ ថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ វិញ ។

នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ លោក ពិន សាវង្ស ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យចូលរួមចរចា និងដោះស្រាយ ក្នុងនាមក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែ មិនបានទទួលលទ្ធផលអ្វីឡើយ ហើយលោក ពិន សាវង្ស បានស្នើលើកការចរចាម្តងទៀត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ដើម្បីទុកពេលឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន នៅតៃវ៉ាន់ពិភាក្សាគ្នារកដំណោះស្រាយ ។ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានមកចរចា និងដោះស្រាយតាមការកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ ការចរចា និងដោះស្រាយនេះ នៅតែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាដដែល ។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៣៣៨/០៥ កប/កអេ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីកម្មករនិយោជិត បានមកចូលរួមនៅថ្ងៃសវនាការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានមកចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែម នូវព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទទាំងនេះបន្ថែមទៀត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទាំង ០៣ ចំណុចវិវាទដដែល ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អរិព័រ ប្លាមិន លេខ ៣៣៨/០៥ កប/កអេ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អរិព័រ ប្លាមិន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលំអិត លេខ ៦៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួម ផ្ដល់ព័ត៌មានលំអិត លេខ ៦៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ជំរាបទៅ លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អាំពែរ ប្លាមីន ស្ដីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៦២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- កំណត់ហេតុស្ដីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្ដាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន អំពែរ អឺរ៉ែវីល ចាប់ផ្ដើមដំណើរការ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៧ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៧០១ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួនពីរ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្មករនិយោជិត។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្ដឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ប្រហែលជាង ៤០០ នាក់ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនកាត់វិភាគទានសហជីព មានប្រមាណតែ ១០០ នាក់ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនទៅរងចាំការបញ្ជាក់ពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ។

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទាំងអស់តែម្តង គឺនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជម្រាបប្រាប់ថា តើពេលណា ថ្ងៃណា ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុង ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលទៅតាមសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬ កន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួនឡើយ។ កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភថា ហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនមិនប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ រហូតដល់ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារទេ។ ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុងជារៀងរាល់ថ្ងៃ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដែលថា ពេលមានការព្យួរការងារពេលក្រោយ នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្ញើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណា ប៉ុន្តែដល់ថ្ងៃកំណត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃម្តង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបានដំណើរការ នៅឆ្នាំ១៩៩៧ មក ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មួយខែម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភថា អាចនឹងមានការបិទរោងចក្រដោយមិនទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ ១៥ ថ្ងៃម្តង ពីព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ ដង ក្នុងមួយខែផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ ១៥ ថ្ងៃម្តងនេះ គឺផ្អែកតាមសារាចរ លេខ ១៩០៣ កប របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ ដង ក្នុងមួយខែនេះ គឺសំរាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅផ្នែកផលិតកម្មតែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនទាមទារសំរាប់អ្នកធ្វើការនៅការិយាល័យទេ។
- កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្មមានចំនួន ៧០១ នាក់ ហើយនិយោជិតដែលបំរើការនៅក្នុងការិយាល័យ មានចំនួនប្រមាណ ៣ ទៅ ៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរការអាជីវកម្ម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនដំណើរការអាជីវកម្មបន្តទៀត ឬក៏បិទនោះទេ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរការអាជីវកម្មបន្តទៀត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនមានផែនការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ ពីកន្លែងបច្ចុប្បន្ននេះ ទៅកន្លែងថ្មីមួយទៀត ក្នុងស្រុកអង្គស្នួល។ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានឯកសារផ្លាស់ប្តូរទីតាំង នៅឡើយ។ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពមួយចំនួន គួរអោយសង្ស័យ ដូចជា ព្យាយាមដឹកម៉ាស៊ីនចេញចំនួន ៣-៤ ឡាន នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ហើយនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកអ៊ីវ៉ាន់ចេញ និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលទៅកាន់កន្លែងការងារ ក្រោយពេលវាយប៊ុងរួច។ សកម្មភាពទាំងអស់នេះ បានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សង្ស័យថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែមានផែនការបិទរោងចក្រ ជាជាងផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបាននិយាយ ឬ ប្រកាស អំពីផែនការបិទរោងចក្រទេ តែនៅក្នុងដំណាក់កាលចរចា ក្រុមហ៊ុនប្រកាសថា ក្រុមហ៊ុនមានផែនការ និងកំពុងដំណើរការរៀបចំឯកសារ ផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងរៀបចំបិទរោងចក្រទេ។

- រាល់ការអះអាង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកឡើយ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខនិយោជកបានដែរឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន ។ ជាក់ស្តែងដូចជា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង. លេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វែល. លេខ ១៤៨/០៧-ព៉ាយហ៊ី និង លេខ ៩៩/០៩-ម៉េង ឡែន. លេខ ១០៨/០៩-ហ៊ីងតាង)* ។

នៅក្នុងរឿងនេះ មានតែសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនទេ ដែលបានមកចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួម នេះដែរ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទាំងអស់តែម្តង គឺនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជម្រាបប្រាប់ថា តើពេលណា ថ្ងៃណា ក្រុមហ៊ុននឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត មកវាយប៊ុងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយមិនបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការកិច្ចការងារទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ដែរឬទេ?

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ* " ។

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជាពិសេសការព្យួរនេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ដូរិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ។* " (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូភើថិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩- យ៉ុង វ៉ា ទី១ ទី២*) ។

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា : " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំអោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងដែលកំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត ។* "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ នោះក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ *៦០/០៦-ញូវម៉ែក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-គ្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៨/០៨-បញ្ញា ជីស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយ គិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ។ ហើយក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយប៉ុងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការកិច្ចការងារ នៅក្នុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯង ធ្វើឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ១០០ ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃដំបូងដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរហូត ដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ រហូតដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញ ឬមានការព្យួរត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

ចំណុចវិវាទទី២៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃម្តង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ១ ខែម្តង នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃម្តងវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុង១ ខែ ២ ដង ដែរ ឬទេ?

មាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដង ក្នុងមួយខែ។..."*

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសារាចរ លេខ ១៩០៣ កប ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល។ សារាចរនោះបានសរសេរថា *"ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាប លោក លោកស្រីម្ចាស់ និងជានាយករោងចក្រ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជ្រាបថា យោងតាម មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខាងលើត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ដូចខាងក្រោម៖*

- ពីរដងក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ។

- តំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ អាចធ្វើអនុសញ្ញារួមព្រមព្រៀងគ្នាបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរបៀបផ្សេងៗបាន ហើយត្រូវយកអនុសញ្ញារួមនោះ ទៅចុះបញ្ជីកាទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។...... "

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សារាចរ លេខ ១៩០៣ កប ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ចំពោះ***កម្មករ*** និងមួយដង ក្នុងមួយខែ ចំពោះ***និយោជិត*** ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា ទៅលើនិយមន័យកម្មករ និងនិយោជិត ហើយថា តើមាត្រា ១១៦ និងសារាចរ លេខ ១៩០៣ អាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *" និយោជិត ឬ អ្នកជួយ គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាមួយដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬ គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្ម ជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។"*

មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ដដែលចែងថា *" កម្មករ គឺជាអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិតពោល គឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនដោយហត្ថកម្ម យកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬ តំណាងនៃនិយោជក "*។

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករ គឺជាអ្នកធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដែលការងាររបស់ពួកគាត់ភាគច្រើនប្រើដោយហត្ថកម្ម ឬការបំពេញការងារនេះ ប្រើជំនាញ

ដោយផ្ទាល់ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃនិយោជក ។ តាមអត្ថន័យនេះនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ កម្មករ គឺសំដៅទៅលើកម្មករទាំងឡាយដែលបានចុះ និងចូលរួមធ្វើផ្ទាល់នៅក្នុងការផលិតនៃសង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ចំណែកឯពាក្យនិយោជិត ឬអ្នកជួយវិញ គឺចង់សំដៅលើបុគ្គលដែលបានធ្វើការងារជួយជាលក្ខណៈបច្ចេកទេស ឬពេលខ្លះជួយជាលក្ខណៈបន្ទាប់បន្សំ ឬពេលខ្លះបានចុះធ្វើការផ្ទាល់លើផ្នែកបាត្តកម្មនេះដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ បុគ្គលទាំងនោះគឺភាគច្រើនប្រើនូវគំនិតប្រាជ្ញាធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក ហើយទទួលប្រាក់កំរៃតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងសារាចរលេខ ១៥០៣ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ អាំពែរ ហ្គាមិន គឺជាកម្មករ ដែលគាត់បានបំពេញមុខការរបស់គាត់លើជិនាញដេរ ដូច្នេះ កម្មករទាំងនោះត្រូវទទួលបាននូវសិទ្ធិបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ ។

សរុបសេចក្តីមក ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសារាចរ បានកំណត់ស្របគ្នាថា ចំពោះកម្មករត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ ថ្ងៃ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ២ ដង ក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពដំណើរការបន្តសកម្មភាពអាជីវកម្ម (ក្រុមហ៊ុនបិទរោងចក្រ) ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អាំពែរ ហ្គាមិន មិនទាន់មានផែនការ ឬដំណើរការបិទរោងចក្រទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែកំពុងមានផែនការស្នើសុំ និងរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រពីក្រុងតាខ្មៅ ទៅស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺកើតឡើងដោយសារការព្រួយបារម្ភរណ៍ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងមានផែនការបិទរោងចក្រ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមើលឃើញនូវសកម្មភាពមិនប្រក្រតីមួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជា ការព្យាយាមដឹកម៉ាស៊ីនចេញចំនួន ៣-៤ ឡាន នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងនៅថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់ល័ក្ខខ័ណ្ឌអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកអ៊ីវ៉ាន់ចេញ និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលទៅកាន់កន្លែងការងារក្រោយពេលវាយប៉ុងរួច ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់ ឬឆ្លើយបំភ្លឺពីភាគីនិយោជកចំពោះហេតុផល ដែលលើកឡើងខាងលើរបស់កម្មករ

និយោជិតឡើយ ដោយសារភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាងអំពីការសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ជាក់លាក់ មិនអាចបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងរៀបចំបិទរោងចក្រនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត មានន័យថា មិនទាន់មានវិវាទកើតឡើង ទាក់ទងនឹងការបិទរោងចក្រឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ចំពោះវិវាទនៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ ដោយហេតុផល ដូចខាងក្រោម ៖

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"* ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០/០៣-បញ្ញាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៦/០៥-ស៊ីតាដែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពីព្រោះ គ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានផែនការ និង/ឬ មិនមានដំណើរការបិទរោងចក្ររបស់ខ្លួនទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ពិតប្រាកដបញ្ជាក់ពីដំណើរការបិទរោងចក្រទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចធ្វើការពិចារណាទៅលើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗបានឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ រហូតដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករ ២ ដងក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេល យ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ហ៊ី សម្បូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទេព ឆាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនណារ៉ា**

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