ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៣/១០-គ្លូបិល ហ្វូតវែរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៧៤៩ ៩៤៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ភូ ជីកាយ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **- សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ**

- សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គ្លូបិល ហ្វូតវែរ

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ៤ ផ្ទះលេខ ២ G ភូមិបូរីកម្មករ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៩៥៧ ៤៧២ ទូរសារ : គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ជ័យ សុវណ្ណ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
២- លោក សុខ សុខហួត	មន្ត្រីរដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៣- លោក ព្រុំ ប៊ុនធឿន	អគ្គហិរញ្ញិកសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៤- កញ្ញា ហាក់ ចាន់ធឿន	ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គួបិល
៥- កញ្ញា អុល សុខហេង	អនុប្រធានសហជីព
៦- កញ្ញា ម៉ែន មេត	លេខាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបើកប្រាក់ឈ្នួលជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគិតប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (លុយបំណាច់ឆ្នាំ) នោះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយគិតជាប្រាក់មធ្យមភាគ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ និងតាមមតិភាគច្រើនរបស់កម្មករទាំងអស់។

២- កម្មករ កម្មការិនីសំណូមពរដល់ក្រុមហ៊ុន ពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ % (ប្រាំភាគរយ) និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំគិតជាមធ្យមភាគទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់មាត្រាទី៧៣។

៣- ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ផ្អែកតាមប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩។ កម្មករសំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញបញ្ជីឈ្មោះមួយថ្ងៃ ចុះហត្ថលេខាមួយថ្ងៃ ដោយបែងចែកការបន្ថែមម៉ោងច្បាស់លាស់ ពីម៉ោង ១៦:០០-១៧:០០ មួយផ្អែក និងពីម៉ោង ១៧:៣០-២០:០០ ដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

៤- កម្មករស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ (ប្រាក់មធ្យមភាគ) ចំនួន ៣ ខែសរុប ជូនដល់កម្មករស្ត្រីនោះ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៦៨៣/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យតូទ្រទើរ) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨ : ៣០ នាទី ព្រឹក)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាលើវិវាទការងាររួមចំនួន ១១ ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជា ចំនួន០៧ ចំណុច និង មិនសះជា ចំនួន ០៤ ចំណុច។ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជាពីមន្ទីរការងារ ។ លេខាធិការដ្ឋាន បានធ្វើលិខិតអញ្ជើញគូភាគីឱ្យមកចូលរួមសវនាការ នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នៅវេលាម៉ោង ៨ :៣០នាទីព្រឹក ។ ភាគីវិវាទទាំងពីរបានមកចូលរួមសវនាការតាមការកោះអញ្ជើញ ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាឱ្យភាគីម្តងទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញ និងព្រមព្រៀងឯកភាពលើចំណុចវិវាទទី ៣ ។ ចំពោះចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដោយផ្អែកលើអំណះអំណាង និងភស្តុតាងដែលភាគីបានដាក់មកជូន ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ ជូនលោក ភូ ជីកាយ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គួបិល ហ្វូតវែរ លេខ ១៩៤៣ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ លេខ ៦៨៣/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ ជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្បែកជើង និងមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ១២០០ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ ខែសរុបប្រចាំមកគិត

- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ គឺក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិត។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគសរុបមកគិតវិញ។

- ចំពោះប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គិតជាមធ្យមភាគ គឺក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តហើយ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារនោះទេ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ក្រុមហ៊ុនឱ្យនៅពេលផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ហើយក្រុមហ៊ុនយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិតប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តដូចនេះ ដោយសារថា មិនមានច្បាប់ណាមួយមកកំណត់ថា ឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតជាមធ្យមភាគនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារឱ្យគិតជាមធ្យមភាគនេះ គឺផ្អែកលើមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ (ប្រាក់មធ្យមភាគ) ចំនួន ៣ ខែ សរុបមុនពេលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាព

- កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករស្ត្រីប្រហែល ៩៥ ភាគរយ។
- កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ខែ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគិតជាមធ្យមភាគ។ ហេតុនេះ ភាគីទាំងពីរមិនមានជំលោះពីការទាមទារឱ្យគិតប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។
- ចំពោះការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព គឺកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពឱ្យ ក្រោយពីកម្មករនិយោជិតនោះត្រឡប់មកពីការសម្រាក លំហែមាតុភាពវិញ។
- ជាក់ស្តែង កម្មការិនី ហាក់ ចាន់ធឿន បានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពឆ្នាំ២០០៩ គឺក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ក្រោយពីកម្មការិនីនោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ខែសរុបប្រចាំមកគិត

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " *នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោកជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលា នៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករ និយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។* "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ បានកំណត់ថា " *ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបាន កាត់ផ្តាច់ប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី នៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុក ថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារ នៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ ។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦) ។

ហេតុនេះហើយ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ នេះ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបាន ប្រាក់បំណាច់តាមការព្រមព្រៀងក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥% ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាពិតប្រាកដនោះ បានអនុវត្តចប់ តាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយភាគីទាំងពីរ មិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មីទៀត ។ មានន័យថា មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ពីប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹង*ប្រាក់ឈ្នួល* ដែលកម្មករ និយោជិត បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់*
- *តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ*
- *វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់*
- *វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក*
- *ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយក្នុងពេលបាត់បង់សមតសភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។*

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- *ការព្យាបាលសុខភាព*

- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់អោយជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសុំរួលការបំពេញមុខងារ ។"

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១០៣ ខាងលើ ប្រាក់ឈ្នួលមាន ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ ប្រាក់រង្វាន់ ផ្សេងៗ។

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្សាក់ ស៊ីនតិច បានកំណត់ថា មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌ៦ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងទូទាត់កម្មករ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាទៅតាមការកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬបើគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ត្រូវសង ៥ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកកម្មករបានបើកនៅក្នុងរយៈពេល នៃកិច្ចសន្យា។ ការគណនា ត្រូវយកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ចាប់តាំងពីកម្មករចូលធ្វើការរហូតដល់ក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា រួចហើយគុណនឹង ៥ រួចមកទៀតចែកនឹង ១០០។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ដោយយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិត តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ មិនបានយកប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានផ្សេងៗទៀត មកគិតតាមរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម :

៥ X (ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ដែលបានបើកមកទល់ថ្ងៃផ្តាច់កិច្ចសន្យា)/១០០

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ត្រូវយក ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ចាប់តាំងពីកម្មករចូលធ្វើការរហូតដល់ក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា រួចហើយគុណនឹង ៥ រួចមកទៀតចែកនឹង ១០០។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៣ ខែ សរុបមុនពេល កម្មករនិយោជិត ស្នើសម្រាកលំហែមាតុភាព

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែល ធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។"

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកបើកឱ្យផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់ស្ត្រីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៨៣ ពុំបានផ្ដល់ជាការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលា ដែលត្រូវបង់ប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

មាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់ការងារចែងថា" *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សំរាកទេ។ ដូច្នេះ បើប៉ះចំថ្ងៃឈប់សំរាក និយោជកត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានយល់ឃើញថា ប្រាក់សំរាប់រយៈពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅមុនពេលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្ដើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្ដីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់ *លេខ ៥៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និងសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៩៧/០៦-ញូវម៉េក្ស ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវបើកមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពមួយខែម្ដង ឱ្យស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃសរុប ឱ្យស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនការសម្រាកលំហែរមាតុភាពឡើយ ។

ផ្ទុយមកវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកមួយចំនួន អនុវត្តនៅក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែរមាតុភាពក្រោយពេលសម្រាក ឬបើកឱ្យមួយខែម្ដង គឺផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានចែងថា *" ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។*

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្ដង ។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំណត់តាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្ដងហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្ដាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច ។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។"

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមមាត្រា ១១៦ ខាងលើ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ មិនអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់លំហែរមាតុភាពឡើយ។ មាត្រា ១១៦ នេះ គឺអនុវត្តជាទូទៅ ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ដោយ យកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ចាប់តាំងពីកម្មករចូលធ្វើការរហូតដល់ក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា រួចហើយគុណនឹង ៥ រួចមកទៀតចែកនឹង ១០០ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : បង្គាប់ឱ្យ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនី ដែល ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ឡុចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL