

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១១០៤ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូន
មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

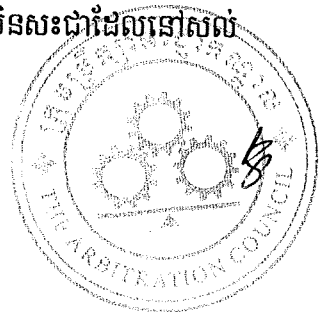
នៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព
សិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្ខមកម្មការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ
ការងាររួមនៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើការ
ទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការ
ដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិន
សះជាលេខ ១១០៤ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី
និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅ
ថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន
ព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន
០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីសំណុំរឿង ហើយនៅ
សល់ចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ និងទី៤ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយតែលើចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់
ទាំងនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាង ក្រោម :



តត្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ តត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាវិវាទសម្របសម្រួលសវនាការបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- សិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា សំ ស្រីអូន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ ។
- ២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣- វិន័យ និងបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ។
- ៤- ប្រកាសលេខ ១០៩ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការកាត់បន្ថយការងារ ។
- ៥- តារាងកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ។
- ៦- តារាងប្រាក់ឈ្នួលជាប់ភាគទាន ។
- ៧- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១១/០៩ បសស ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង លេខ ១៣២៥ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៩- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះក្នុងបញ្ជីប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង លេខ ១៧៦០ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- គំរូប្រវត្តិរូបសង្ខេប ។
- ១១- គំរូកិច្ចសន្យាការងារ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ។
- ២- លក្ខន្តិកៈសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វ៉ា យ៉ាង ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូន កម្មករទាំងអស់១ឆ្នាំ ២ ដុល្លារ និងបូកបន្ថែម ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំបន្តបន្ទាប់រហូត ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង លេខ ១១០៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៤៣២ នាក់ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសហជីពចំនួន ២ គឺ សហជីពចលនាកម្មករ និង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ។ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសមាជិកចំនួនប្រមាណ ១៤៧ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីពណាមួយមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកចាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីឆ្នាំ១៩៥ ឡើងទៅ ដោយត្រូវបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិកនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង ១ ឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយលើកហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតបំរើការងារកាន់តែយូរកាន់តែមានជំនាញ ម្យ៉ាងវិញទៀតក៏ជាកម្មករនិយោជិត ដែលបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនយូរមកហើយ ។
- ភាគីនិយោជកមិនព្រមផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ ដោយសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានឯកភាពគ្នាថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព



ការងារចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់អតិថភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារចំនួន ៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំ ឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ធ្វើការលើស ពីប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក៏ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដែរ មិនមានការ តំឡើងទៀតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកមិនមានកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយភាគីនិយោជក ដែលចែងទាក់ទងនឹងការតម្លើងប្រាក់រង្វាន់អតិថភាព ការងារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសជូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដោយការចំណាយផ្សេងៗជាបន្តបន្ទាប់និយោជក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជា ពិសេសនេះ ដោយលើកមូល ហេតុថា ដើម្បីជាការបង្ការទុកនៅពេលមានការសង្ស័យថា កម្មករនិយោជិតពុលក្រណាត់។ ភាគី កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការពិនិត្យនេះនិយោជកអាចធ្វើ ៦ ខែម្តង ឬ ១ឆ្នាំម្តង នៅពេលដែលមាន កម្មករនិយោជិតធ្វើការស្នើសុំពិនិត្យ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចំណាយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតធ្លាប់មានដួលសន្លប់នៅកំឡុងឆ្នាំ ២០០៦ និង២០០៧។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងថា តើកម្មករនិយោជិតរូបណាខ្លះ ដែលដួលសន្លប់ និងបង្ហាញមូលហេតុជាក់លាក់ណាមួយ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដួលសន្លប់នោះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ដល់កម្មករ និយោជិតឡើយ បើទោះជាមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានចូលជាសមាជិក របស់បេឡាសន្តិសុខសង្គមដែរ ដូច្នេះ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការ ងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបន្តថា រហូតមកដល់ពេលនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិត ណាម្នាក់ស្នើសុំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះមកក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេល ចូលធ្វើការដំបូង ដោយក្រុមហ៊ុនជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើការចំណាយតែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។



**ចំណុចវិវាទទី៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករ
និយោជិត ដោយផ្តល់ស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតនៃឆ្នាំនីមួយៗ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាគកម្មប្រាក់ចំណេញ មូលហេតុនៅក្នុងច្បាប់ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នេះ ដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើច្បាប់ណាមួយ ដែលមានចែងឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ?
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនគ្មាន លទ្ធភាព ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានទ្រង់ទ្រាយតូច និងជាក្រុមហ៊ុនស៊ីវិលដេរបន្តពិគេ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកបានឯកភាពគ្នាថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានចែងឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

**ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារ
អាមេរិក ចាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីឆ្នាំទី៥ឡើងទៅ ដោយត្រូវបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក
នៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់**

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន ០១ ដុល្លារអាមេរិក នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីឆ្នាំទី ៥ ឡើងទៅ ដោយបន្ថែម ០១ ដុល្លារអាមេរិកនៅ ឆ្នាំបន្ត បន្ទាប់ ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះ ដោយសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី៣នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ របស់ក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចែងថា " អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាម សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុក ដដែល " ។

ចំណុចទី៥នៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានចែងថា " ប្រាក់រង្វាន់ការងារសំរាប់កម្មករ និយោជិត ដែលបានធ្វើការយូរឆ្នាំ ដូចតទៅនេះ : កម្មករនិយោជិតដែល

- ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន២ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។



- ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន៣ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។
- ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន៤ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។
- ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារចំនួន៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។

ផ្អែកលើប្រការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះបានកំណត់ប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារត្រឹម៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី៤ឆ្នាំទៅ ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីឆ្នាំទីប្រាំទៅ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារបន្ថែមទៀតនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករទាមទារឱ្យបន្ថែមប្រាក់អតិថិភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ ។ ផ្អែកលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីខាងលើនេះ គឺការទាមទារទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។ ដូច្នេះ ការទាមទារ នេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាអំពីវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ចំពោះករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតនាំបណ្តឹងមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាសហជីពដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ" ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកុងត្រាមិនអាច អនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះ



មិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៤៨/០៩-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបានទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជី និងមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៦០ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ១៤៧ នាក់នៅក្នុងរោងចក្រ ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ដោយមូលហេតុការទាមទារបែបនេះ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ព្រោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវ៉ែ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ហ្វឹក ស៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៤២/០៩-រីវើរីច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង មិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយបានទេ ពីព្រោះសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន វ៉ា យ៉ាង មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីឆ្នាំ១៩៥៥ ឡើងទៅ ដោយត្រូវបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិកនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ។



**ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសជូនកម្មករ
និយោជិតទាំងអស់ ដោយការចំណាយផ្សេងៗជាបន្តបន្ទាប់និយោជក**

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យ
មានការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់:

(ក) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យ
សុខភាពជាតារាវិកា និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។...

(ខ)...

(គ) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសេចក្តីយល់ព្រមខ្លួនឯងគឺ....

១-...

៤-ការពិនិត្យ សុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។"

យោងតាមមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពី
ការងារគ្រាន់តែកំណត់ថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ពិលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវពិនិត្យ
សុខភាពជាពិសេស ប៉ុន្តែមិនបានចែងពីរយៈពេលច្បាស់លាស់ថា ការពិនិត្យសុខភាពភាពជាពិសេសនេះត្រូវធ្វើឡើង
ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ឬធ្វើឡើងដោយមានលក្ខខណ្ឌណាខ្លះនោះទេ។ ម៉្យាងវិញទៀត មិនមានប្រកាសរបស់
ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារណាមួយចែងច្បាស់លាស់ពីរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ដែលត្រូវទទួលពិនិត្យសុខភាព
ជាពិសេសនេះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៩-ស៊ិនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទ
ទី៩) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស
៦ខែម្តង ឬ ១ ឆ្នាំម្តង ហើយនិយោជកត្រូវចេញផ្ទៃចំណាយដល់កម្មករនិយោជិត។ ចំពោះមូលហេតុនៃការទាម
ទារនេះ គឺពួកគាត់ព្រួយបារម្ភពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

យោងអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើមានការពិនិត្យ
សុខភាពជាពិសេសកើតឡើង សេចក្តីនៃការចំណាយក្នុងការពិនិត្យ ជាបន្តបន្ទាប់និយោជក។ ប៉ុន្តែចំពោះការ
ទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ៦ ខែម្តង ឬ ១ ឆ្នាំម្តង ដល់កម្មករនិយោជិតនោះ
មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចប្រមូលព្រៀងណាមួយ ដែលកំណត់ទេ ។

ដូច្នេះ ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ៦
ខែម្តង ឬ ១ ឆ្នាំម្តង ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។



(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ៦ ខែម្តង ឬ ១ ឆ្នាំម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករ និយោជិត ដោយផ្តល់ស្តីនឹងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតនៃឆ្នាំនីមួយៗ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចែករំលែកភាគកម្មនៃប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុនជូន កម្មករនិយោជិត ដោយសារច្បាប់ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរួមបញ្ចូលភាគកម្មនៃប្រាក់ចំណេញផង ដែរ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូននោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូច ខាងក្រោម :

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុង ប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជាវដ្ឋាន..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា មាត្រានេះ ចែងអំពីនិយមន័យ និងធាតុផ្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល មិនមែនចែងអំពីកាតព្វកិច្ចនិយោជក ក្នុងការ ផ្តល់ប្រាក់ចំណេញទៅដល់កម្មករនិយោជិតនៅចុងឆ្នាំនីមួយៗទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧០/០៧-អិលអេ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៩/០៧-ឡូឡូសតី ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩២/០៩-ជូនតិចថាយលី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១១៦/០៩-ស៊ុនតាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ១៦៥/០៩-ថប រ៉ែន ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្ម ក្នុង ប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិតនៃឆ្នាំនីមួយៗនោះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ស្នើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់ កម្មករនិយោជិតនៃឆ្នាំនីមួយៗ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាព ការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីឆ្នាំ១៩៩៥ឡើងទៅ ដោយត្រូវ បន្ថែម ១ ដុល្លារ អាមេរិកនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យ សុខភាពជាពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ៦ ខែម្តង ឬ ១ ឆ្នាំម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ស្នើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតនៃ ឆ្នាំនីមួយៗ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

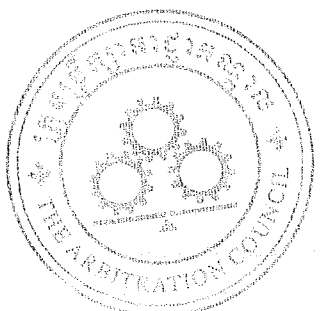
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

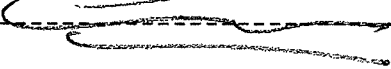
ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **វ៉ែន ពៅ**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ឌុំ**

ហត្ថលេខា: ----- 