ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៧/១១-ជេ អ ប៊ី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **វ៉ែន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជេ អ ប៊ី អាកសិន ថិចស្ទាយ & ក្លូសស៊ីង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៨៦៨ ៨០៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឆេង ប្រសើរ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- កញ្ញា ឡោ សុជាតា	ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជេ អ ប៊ី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២-៣ G ភូមិលេខ២៦ BT សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

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

លេខទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៩៦០ ៨៦០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ឯក សុភក្តី អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក មូ ឈាង មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- លោក ចាន់ មាស ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

៤- លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- លោក ចាន់ មាស ជាប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចដើមវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចដាក់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលបានទេ។

២- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកផង ព្រោះលោកជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកមានថិរវេលាមានកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ព្រមទាំងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកឡើយ។

៣- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលាវិញ ចំពោះផលបូកកិច្ចសន្យាការងារលើសពីពីរឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដដែល។

៤- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយជូនកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាកលឈ្នួលចំនួន ១២ ខែចុងក្រោយ មកចែកជាមធ្យមភាគ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនបីខែ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលគោលសុទ្ធ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ

THE ARBITRATION COUNCIL

កណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាននៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជេ អ ប៊ី អាកសិន ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ឆេង ប្រសើរ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

២- ប័ណ្ណប៉ាតង់របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី អាកសិន លេខ DLT.029532.2010 ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០។

៣- លិខិតជូនដំណឹង របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី សូមជំរាបជូនដំណឹង ឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ អំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី អាកសិន ថិចស្តាយ & ក្លូសស៊ីង អិលធីឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៥០ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០២៨៦ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី អាកសិន ថិចស្តាយ & ក្លូសស៊ីង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣។

៨- លិខិតជូនដំណឹង របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី សូមជំរាបជូនដំណឹង ឈ្មោះ វ៉ន សារ៉ាន អំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

៩- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ឈ្មោះ វ៉ន សារ៉ាន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០។

១០- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី សូមជំរាបជូនដំណឹង ឈ្មោះ អុន សុខរី អំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

១១- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ អុន សុខរី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

១២- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី សូមជំរាបជូនដំណឹងឈ្មោះ ហៃ ម៉ក អំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

១៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ហៃ ម៉ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

១៤- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី សូមជំរាបជូនដំណឹងឈ្មោះ ពេជ សុខហេង អំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

១៥- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ពេជ សុខហេង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០។

១៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អ ប៊ី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

១៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជក ក្រុមហ៊ុន ជេ អ ប៊ី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

១៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ជេអប៊ី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

១៩- សៀវភៅកំណត់ហេតុបើកលុយថ្លៃទឹកដោះគោប្រចាំខែសំរាប់កម្មការិនី ដែលសំរាលកូនរួច។

២០- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សសំរាប់ខែសីហា, កញ្ញា និង តុលា ឆ្នាំ២០១០។

២១- តារាងវាយតម្លៃអនុវត្តការងាររបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ។

២២- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ ។

២៣- សារណាស្តីពីវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ជេអបី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

២៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ប៊ិន ឡៃ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៥- លិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅរបស់ឈ្មោះ ប៊ិន ឡៃ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៦- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សន ស្រីនា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៧- លិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅរបស់ឈ្មោះ សន ស្រីនា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអបី អាកសិន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់សារណា និងភស្តុតាងចោទប្រកាន់របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យ (CCAWDU) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណាលើសំណុំរឿងលេខ ០៦២ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអបី លេខ ០១៧/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់ឈ្មោះ ចាន់ មាស ។

៣-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជេ អ បី អាកសិន ចិចស្តាយ & ក្លូសស៊ីង អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជេអបី អាកសិន ចិចស្តាយ ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ជេអបី អាកសិន ចិចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ។

៥- កំណត់ហេតុផ្ទាល់ខ្លួន តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីក្រុមហ៊ុនរបស់ឈ្មោះ ចាន់ មាស ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជេអបី គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព CCAWDU ស្តីពីប្តឹងសូមឱ្យជួយដោះស្រាយនូវចំណុចទាមទារមួយចំនួនរបស់សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

៧- របាយការណ៍ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានរើសកម្មករ និងទទួលយកកម្មករដែលដល់កិច្ចសន្យាជាមួយ ម៉ៅ វណ្ណៈ ។

៨- ស្នាមមេដៃស្នើសុំរបស់កម្មករ ។

៩- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ស្តីពីការជំទាស់សារណា និងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន JRB លេខ ១៨/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេអរប៊ី លេខ ០៩០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេអរប៊ី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៩៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជេ អ ប៊ី បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករ និយោជិត សរុបចំនួនប្រហែល ១០០០ នាក់។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជេ អ ប៊ី បានទទួលបញ្ជិកាលេខ ១៩៤៩ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិក ប្រហែល ៣០០ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីរបស់លោក ចាន់ មាសចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចដើមវិញ ដល់លោក ចាន់ មាស

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពគ្នាថា លោក ចាន់ មាស មានតួនាទីជាជាង ភ្លើង ហើយ

បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ មានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ ដែលមិនមានកំណត់ថិរវេលា។

- នៅថ្ងៃសវនាការលោក ចាន់ មាស លើកឡើងថា នៅពេលលោកចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង ក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនជាមួយលោកដូចជា (១) ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ,(២) ក្រុមហ៊ុនផ្តល់កន្លែងឱ្យស្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង (៣) ក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយចំនួនបីពេល ប៉ុន្តែក្រោយមកលោកបានសុំប្តូរបាយបីពេលមកជាប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែវិញ។ ជាការតបស្នងនឹងការផ្តល់ប្រយោជន៍នេះ លោកត្រូវ (១) ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ, (២) លោកមិនទទួលបានប្រាក់ថែមម៉ោង និង (៣) ត្រូវជួយការងារក្រុមហ៊ុនគ្រប់ពេលទាំងអស់នៅពេល ដែលលោកស្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចជាជួយតភ្លើង ករណីដាច់ភ្លើងជាដើម។ ភាគីក្រុមហ៊ុនជំទាស់នឹងការលើកឡើងត្រង់ចំណុចប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក គឺមិនមែនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធនោះទេ គឺក្នុងនោះមានប្រាក់តួនាទី ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ដែរ នេះមានន័យថាប្រាក់ឈ្នួលគោលគាត់មានតែ ១០០ ដុល្លារទេ។
- លោក ចាន់ មាស បញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនរើសលោកមកធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូងនោះ គឺក្រុមហ៊ុនប្រាប់លោកថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក គឺ ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក មិនមែន១០០ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ហើយនៅលើប័ណ្ណបើកប្រាក់ក៏ដាក់ប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ ដុល្លារដែរ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់ទេ។
- លោក ចាន់ មាស លើកឡើងទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបានហៅគាត់ទៅជួប នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដើម្បីប្រាប់ឱ្យគាត់ទៅស្នាក់នៅក្រៅក្រុមហ៊ុនវិញ ដោយមានលក្ខខណ្ឌថ្មី គឺ (១) ម៉ោងការងារធ្វើការតែ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (២) អាចធ្វើការងារថែមម៉ោងដោយមានប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ដោយយកប្រាក់ខែគោលមកគិត (៣) ថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត (៤) ថែមម៉ោងគ្មានលុយបាយថែមម៉ោង និង (៥) ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយដូចមុន៣០ដុល្លារក្នុងមួយខែដដែល។ ក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- លោក ចាន់ មាស លើកឡើងថា លោកទើបតែដឹងថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ត្រូវបានបំបែកទៅជាប្រាក់តួនាទី៣០ដុល្លារ នៅពេលដែលលោកបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយឃើញនៅក្នុងតារាងចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ឃើញប្រាក់ឈ្នួលគោលតែ ១០០ ដុល្លារអាមេរិក និងឃើញមានថែមកន្លែងប្រាក់តួនាទី៣០ដុល្លារអាមេរិក ដែលពីមុនមកគឺមិនដែលមានប្រាក់តួនាទីនេះទេ គឺមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក។
- លោក ចាន់ មាស បានលើកឡើងថា ពេលដែលក្រុមហ៊ុនបំបែកប្រាក់ឈ្នួលមកដាក់ក្នុងខ្ទង់ប្រាក់តួនាទីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រាប់គាត់ដឹងមុនទេ។ ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមិនបានប្រាប់ឱ្យគាត់ដឹងមុនមែន។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនអាចដាក់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីនេះក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីជំនាញមកឱ្យក្រុមហ៊ុន។ ប្រសិនបើគ្មានទេ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដាក់បញ្ចូលគ្នាតែមួយបានទេ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ចូលប្រាក់តួនាទី ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងាររបស់លោក ចាន់ មាស បានផ្លាស់ប្តូរ។ មានន័យថា លោក ចាន់ មាស ធ្វើការតែ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឈប់ស្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងឈប់ជួយធ្វើការក្រុមហ៊ុនគ្រប់ពេលទៀតហើយ។ លើសពីនេះទៀត កាលពីមុនដូរលក្ខខណ្ឌការងារខាងលើ លោក ចាន់ មាស ធ្លាប់ជួយជួសជុលម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ពេលដែលខូច តែឥឡូវលោកមិនធ្វើការងារនេះទៀតទេ ព្រោះលោកយល់ថា មិនមែនការងារជាងភ្លើង។
- លោក ចាន់ មាស លើកឡើងថា មូលហេតុដែលទាមទារឱ្យដាក់ប្រាក់តួនាទីចូលគ្នាជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចដើមវិញចំនួន១៣០ដុល្លារអាមេរិក ហើយលុបចោលប្រាក់តួនាទី គឺដោយសារពេលគណនាប្រាក់ថែមម៉ោង ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិត។ ដូច្នេះធ្វើឱ្យគាត់បាត់បង់ផលប្រយោជន៍ ដោយទទួលបានប្រាក់ថែមម៉ោងតិចជាង បើប្រាក់ឈ្នួលគោលមានតែ ១០០ ដុល្លារអាមេរិកនោះ។ លើសពីនេះទៀត លោក ចាន់ មាស អះអាងថា ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់គាត់តាំងពីដើមមក គឺ ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក មិនមែន ១០០ ដុល្លារអាមេរិកទេ។
- លោក ចាន់ មាស បន្ថែមទៀតថា ការដកប្រាក់ឈ្នួល គោល ៣០ ដុល្លារអាមេរិកទៅដាក់ជាប្រាក់តួនាទីនេះ ជាការរើសអើងសហជីព ព្រោះធ្វើឡើងក្រោយ ពេលដែលនិយោជកបានដឹងថា លោកចូលរួមសហជីព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនជំទាស់ថា មិនមានការរើសអើង សហជីពទេក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមកដាក់ប្រាក់តួនាទី ៣០ដុល្លារអាមេរិកនេះ។
- ក្រុមហ៊ុនបន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបានចោទលោក ចាន់ មាស ថាកុហក ក្រុមហ៊ុនថាមានសញ្ញាបត្រ ប៉ុន្តែពេលក្រុមហ៊ុនទាររក លោកមិនបានឱ្យក្រុមហ៊ុនទេ។ បើលោកចាន់ មាស មានសញ្ញាបត្រជាងភ្លើងមកបញ្ជាក់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចមុន ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក។ លោកចាន់ មាស បញ្ជាក់ថាលោក មិនមាន សញ្ញាបត្របញ្ជាក់ទេ។
- តាមរយៈចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក ចាន់ មាស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តាំងពីចូលធ្វើការដំបូងមកប្រាក់ឈ្នួលគោលគាត់គឺមានចំនួន ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រាក់តួនាទីមិនដែលមានទេ ទើបតែក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នេះទេ ទើបក្រុមហ៊ុនបន្ថែមមានប្រាក់តួនាទីមួយទៀត ដោយកាត់បន្ថយពីប្រាក់ឈ្នួលគោល។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- និយោជក និង កម្មករនិយោជិតឯកភាពគ្នាថា :
    - លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។
    - លោកមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ៦ ខែម្តង ហើយបានបន្តរហូតមក។
    - នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារម្តងៗ គឺក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ និងបំណាច់ឆ្នាំ ។
    - កិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺនៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។
    - ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី ១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៅក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានតំរូវការផ្នែកអ៊ុតនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើនៅផ្នែកនោះ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោង និងបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតផង។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតចំនួន២នាក់មែន ប៉ុន្តែការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នោះគឺ យកមកធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកវេចខ្ចប់ ហើយដល់ពេលបញ្ចប់ការសាកល្បង កន្លែងអ៊ុតត្រូវការកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនក៏បានសម្រេចបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតពីរនាក់នោះ ទៅផ្នែកអ៊ុតវិញ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា នៅខែកញ្ញានោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន៥នាក់។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត៥នាក់នៅក្នុងថ្ងៃដែលបញ្ចប់ខ្លួនមែន ប៉ុន្តែនៅពេលនោះគឺនិយោជកបានបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួនបីនាក់វិញ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា ពិតជាមានការបន្តកិច្ចសន្យាមែន ប៉ុន្តែបន្តឱ្យតែកម្មករនិយោជិត២នាក់ប៉ុណ្ណោះពោលគឺមិនមែនបីនាក់ទេ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ បានក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ ពីព្រោះកិច្ចសន្យានេះបានបន្តលើសពីពីរឆ្នាំ។ ហេតុនេះ ការលើកឡើងរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការដល់ពេលកំណត់កិច្ចឬ្នា គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា ការបញ្ឈប់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺមានការរើសអើង ដោយសារតែលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ជាអនុប្រធានសហជីព។

- និយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនមានការរើសអើងទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានសុំទៅអធិការការងារទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះដែរ ព្រោះកិច្ចសន្យានេះមានថិរវេលាកំណត់ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់៥ភាគរយនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាម្តងៗ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសពី២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជួលកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា និងមិនកំណត់ថិរវេលា។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតជាបុរស មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកកំណត់៣ខែ ឬ៦ខែ។ កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់មានប្រហែល ២០-២១ ប៉ុន្តែនៅក្នុង នោះមានតែលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ និងលោក រង្សី ទេ ដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់ដែលលើសពី២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេគឺសុំអនុវត្តដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១២ ចុងក្រោយមកគិត

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាព៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ខែចុងក្រោយ។ មានន័យថា យកប្រាក់ដែលកម្មករបើកបានសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផងបូកចូលគ្នាចំនួន១២ខែ ហើយចែកនឹង១២ រួចចែកនឹង ២ ហើយគុណនឹង៣។ មូលហេតុនៃការទាមទារនេះគឺផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ និងសៀវភៅណែនាំ ស្តីពីច្បាប់ការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់៥០ភាគរយសំរាប់កម្មករឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេគឺសុំអនុវត្តដដែល ដោយបើកប្រាក់៥០ភាគរយសំរាប់កម្មករឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយរបស់កម្មករមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ព្រោះច្បាប់ការងារមិនបានចែងច្បាស់លាស់ពីចំណុចនេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ហើយ ។

ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បញ្ចូលប្រាក់គួនាទីចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចដើមវិញ ដល់លោក ចាន់ មាស

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "... *ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់...*"។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ វិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ បានចែងថា "*សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ* "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកំណត់វិវាទមួយជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ពេលដែលការទាមទារនោះជាការទាមទារ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៨៦/១០-ញូ មីងដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ លោក ចាន់ មាស ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់គួនាទី ៣០ ដុល្លារអាមេរិកនេះដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ឱ្យបានចំនួន ១៣០ ដុល្លារអាមេរិកដូចពីមុនវិញ ពីព្រោះចាប់តាំងពីលោកចូលធ្វើការដំបូង នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់លោក គឺមានចំនួន ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រាក់គួនាទីមិនដែលមានទេ ទើបតែក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នេះទេ ទើបក្រុមហ៊ុនបន្ថែមមាន

ប្រាក់តួនាទីមួយទៀត ដោយកាត់បន្ថយពីប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ព្រោះប្រាក់៣០ ដុល្លារនោះជាប្រាក់តួនាទី ចំណែកឯប្រាក់ខែគោលមានតែ ១០០ ដុល្លារប៉ុណ្ណោះ។ ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រាក់ឈ្នួលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទនេះទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានក្នុងកិច្ចសន្យា និងច្បាប់ដែលកំពុងមានជាធរមាននៅកម្ពុជា។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិកដូចមុន ឬទេ?

មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា* "។ យោងតាមមាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ ហេតុនេះ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ត្រូវបានយកមកពិចារណាក្នុងករណីនេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១៣១/០៩-មេដគ្រេស ថេកស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/១០-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១០៧/១០-ជូន តិចថាយលី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ បានចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ ច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន ...* "។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ បានចែងថា " *កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី* "។

យោងតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាជាច្បាប់របស់គូភាគី ហើយមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃកិច្ចសន្យា។

មាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ បានចែងថា " *កិច្ចសន្យាទាំងឡាយនឹងយកជាការបាន លុះណាតែកាតព្វកិច្ចដែលកើតពីកិច្ចសន្យានោះ :*

១. កើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី..."។

យោងតាមមាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើមានន័យថា កិច្ចសន្យាដែលយកជាការបាន លុះត្រាតែកិច្ចសន្យាកើតឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ ដោយមិនមានលាក់កំបាំង។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានហៅលោក ចាន់ មាស ទៅជួប នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយប្តូរពីឱ្យស្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅជាទៅស្នាក់នៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ប្តូរពីត្រូវធ្វើការ

១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ មកជាធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្តូរពីគ្មានការគិតប្រាក់ការងារថែមម៉ោង មកជាគិតប្រាក់ការងារថែមម៉ោងពេលលោក ចាន់ មាស ធ្វើការថែមម៉ោង។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារទាំងនេះនៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកមិនបានប្រាប់ដល់លោក ចាន់ មាស ឱ្យបានដឹងពីការបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលគោលពី១៣០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ មក ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយបង្កើតប្រាក់តួនាទី៣០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែបន្ថែមទេ។ ហេតុនេះ ការដែលនិយោជកអនុវត្តដោយឯកឯងក្នុងការបំបែកប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក មកដាក់ជាប្រាក់តួនាទីនេះ មិនមានការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដពីលោក ចាន់ មាស ទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត តាមរយៈចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ជាក់ថាប្រាក់៣០ដុល្លារអាមេរិក ជាប្រាក់តួនាទីនោះទេ ចាប់តាំងពីលោក ចាន់ មាស ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនមក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក ចាន់ មាស គឺ ១៣០ដុល្លារអាមេរិក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបំបែកប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក មកដាក់ជាប្រាក់តួនាទីបាន ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីលោក ចាន់ មាស ទេ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការបំបែកប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក ចាន់ មាស មកដាក់ជាប្រាក់តួនាទីចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ដោយនិយោជកនេះ មានការរើសអើងសហជីព។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលចោទប្រកាន់មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ភស្តុតាងដាក់បន្ទុក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៩៣/០៦-អេវើប្រ៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១១២/០៦ -រីវើរ៉ិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ។ ហើយក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការចោទប្រកាន់ទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានការរើសអើងសហជីពទេនៅក្នុងករណីនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់លោក ចាន់ មាស និងលុបបំបាត់ប្រាក់តួនាទី ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកបង្កើតដោយឯកឯងនោះវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាច ទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើវិញ

ទេ ពីព្រោះមិនមានតំរូវការផ្អែកអ៊ុតនេះទៀត ហើយករណីនេះមិនមែន ជាការបញ្ឈប់នោះទេ ពោលគឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ដល់ពេលកំណត់។ កម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនមិនមែនជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ទៀតទេ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារនេះ លើសពី២ឆ្នាំ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះ វិវាទទាក់ទងនឹងការបកស្រាយកិច្ចសន្យាប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ដែលកំពុងមានជាធរមាននៅកម្ពុជា។ (សូមមើលការហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ត្រង់ការពន្យល់ពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើកិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាអ្វី ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

យោងទៅតាមអង្គហេតុ លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ ដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ លើសពី ២ ឆ្នាំ។

មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ "។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា* ***កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់*** *កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ* "។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ តាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺត្រូវបានបន្តលើសពី២ឆ្នាំ ពោលពីនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ ដូច្នេះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ប៉ុន្តែយោងតាមអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាកំណត់នីមួយៗ គឺនិយោជកបានផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត (លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ) ហេតុនេះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ នេះ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដដែល។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៦/០៦-សៅធី បាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " *និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន៥ភាគរយនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា*

កំណត់ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នីមួយៗបញ្ចប់ទេ បើទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្ត។ កម្មករអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ៥ភាគរយនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយ ត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៧៦/០៦- សៅធី បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១* និង *លេខ ៨៧/០៨- ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ដែរ ពោលគឺការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មិនមែនជាការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងារនោះទេ ដរាបណានិយោជកនៅបន្តជួលកម្មករនិយោជិតនោះដដែល ហើយនៅពេលនិយោជកបន្តជួលកម្មករនិយោជិតនេះ និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយនេះដែរ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ នីមួយៗ គឺមិនមានការកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងនោះទេ ពោលគឺក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ដដែល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ព្រោះកិច្ចសន្យារបស់លោកត្រូវបានបន្តលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

ដោយសារតែកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ នេះ គឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈនិយោជក ពោលគឺមិនមែនជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ដោយនិយោជកនេះត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?

យោងទៅតាមអង្គហេតុ លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ គឺជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជេ អ ប៊ី។

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ..."*។

កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៩៣ ដដែល ចែងថា " អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ....ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ... "។

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ

៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា "*... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* "។

តាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អធិការការងារមានតួនាទីពិចារណា ស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចក្នុងការផ្តល់ការអនុញ្ញាត ឬបដិសេធចំពោះសំណើរបស់និយោជក ដែលសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ដោយមិនមានការជូនដំណឹង ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើវិញ ហើយនិយោជកអាចស្នើសុំទៅអធិការការងារជាមុន ដើម្បីបញ្ឈប់លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍? នៅក្នុងករណីនេះ មានកម្មករនិយោជិតដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ចំនួន២នាក់ គឺលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ និងលោក រង្សី ដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ។ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសពី២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺសុំអនុវត្តដដែល។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការបកស្រាយកិច្ចសន្យាប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ដែលកំពុងមានជាធរមាននៅកម្ពុជា។ (សូមមើលការហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ត្រង់ការពន្យល់ពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ)។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលា<u>អតិបរិមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ</u>។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ* "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទីទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧(២) មានន័យថា កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមិនមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ

ដែលត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនោះ មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា:

ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ ដែលចែងអំពីអំណះអំណាងគាំទ្រថា រយៈពេល២ឆ្នាំដែលចែងក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) លេខ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះមិនមានការចងកាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តបន្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល៣ខែ ឬ៦ខែម្តងៗនៅដដែល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានលក្ខណៈគតិយុត្តិទេ ហើយមិនបានផ្តល់ហេតុផលឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៣)។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១២ ចុងក្រោយមកគិត

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍? ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាព៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ ខែចុងក្រោយ។ មានន័យថា យកប្រាក់ដែលកម្មករបើកបានសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផង បូកចូលគ្នាចំនួន ១២ខែ ហើយចែកនឹង១២ រួចចែកនឹង ២ ហើយគុណនឹង៣។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនវិញមិនឯកភាព គឺសុំយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែមកគណនា។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងប្រាក់លំហែមាតុភាព ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ (សូមមើលការហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ត្រង់ការពន្យល់ពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន* "។

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៤ ចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ* "។

កថាខណ្ឌទី៤ ក្នុងមាត្រា ១៨៣ ដដែលចែងថា " *ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក* "។

យោងតាមមាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ដល់ស្ត្រី ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដែលគ្រប់ដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានអតីតភាពយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបើកឱ្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៦/០៨-យីង ឡៃន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)។

ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេថា តើប្រាក់ឈ្នួលនោះមានអ្វីខ្លះ? ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើមាត្រាផ្សេងៗទៀត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១៨៣ នេះ។

មាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ:*

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

-កំរៃជើងសារ

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជក ត្រូវផ្ដល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព .... " ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើនេះ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងគឺជាប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ កម្មករការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៣ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧* និងលេខ *០៦/០៨-ឃីង ឡែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ(បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវផ្ដល់ជូនកម្មការិនី ដែលមានអតីតភាពការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនូវប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ដោយយកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុនពេល

កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទទាំង៤ចំណុចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់លោក ចាន់ មាស និងលុបបំបាត់ប្រាក់តួនាទី ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកបង្កើត ដោយឯកឯងនោះវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសពី២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ហើយគុណនឹងបី ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/១១-៥ អ ប៊ី

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ៥ អ ប៊ី
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុំ សុវុឌ្ឍី
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា " *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ***" ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុំ សុវុឌ្ឍី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **១៧/១១-៥ អ ប៊ី** ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ ខាងក្រោមនេះ :

ចំណុចវិវាទទី១ : *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីរបស់លោក ចាន់ មាស ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលដូចដើមវិញ ដល់លោក ចាន់ មាស*

ករណី **ចាន់ មាស** ពេលចូលធ្វើការថ្ងៃទី០១ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ៈ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ តែមានល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា :

- ដេកស្នាក់នៅក្នុងរោងចក្រ
- បាយ ៣ ពេលក្នុងមួយថ្ងៃ តែប្តូរជាលុយ ៣០ ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ
- ធ្វើការ ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
- ធ្វើការថែមម៉ោងមិនបានប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងទេ

លុះដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានហៅគាត់មកជួបនិយាយគ្នា ហើយក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌថ្មី នៃការងាររបស់គាត់ ដូចជា :

- ធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
- ពេលធ្វើការថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនគណនាលុយថែមម៉ោងឱ្យ
- ស្នាក់នៅក្រៅរោងចក្រវិញ
- ថ្លៃបាយ ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

តើការប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងការប្តូរប្រាក់ឈ្នួលនេះ និយោជកគោរពតាមច្បាប់ការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីតម្លើងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់លាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ :*

ក. អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់ដំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ. អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះ អាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។"

ខ្ញុំយល់ថា ចំណុចនេះ និយោជកនៃក្រុមហ៊ុនពិតជាបានផ្តល់ដំណឹងតាំងពីចូលធ្វើការដំបូងអំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌ ការងារ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកក៏បានផ្តល់ដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលថ្មី និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារថ្មីឱ្យលោក **ចាន់ មាស** បានដឹងមុនពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលស្របតាម មាត្រា ១១២ ដែរ ។

ចំពោះដំណឹងនេះ លោក **ចាន់ មាស** បានយល់ព្រមតែមួយចំនួន ហើយបានចុះកំណត់ហេតុផ្ទាល់ខ្លួនមួយ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយបានបញ្ជាក់ថា នេះជាការស្ម័គ្រចិត្ត ។ ដូច្នេះ ចំពោះល័ក្ខខ័ណ្ឌថ្មី បើលោកមិនពេញចិត្តនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារថ្មី ហើយនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្មី។ លោក **ចាន់ មាស** អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក តាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

លោក **មៅ វណ្ណៈ** ចូលធ្វើការពីថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកមានថិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ ដោយនៅពេលបញ្ចប់ម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច ។

លោក **មៅ វណ្ណៈ** មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមានកំណត់ ៦ ខែចុងក្រោយ គឺពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយនិយោជកមានបំណងមិនចង់បន្តកិច្ចសន្យានេះបន្តទៀត ។ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅលោក **មៅ វណ្ណៈ** នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់មក និយោជកបានទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមការកំណត់ ស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ និងទី៦ ហើយលោក **មៅ វណ្ណៈ** ក៏បានទទួលប្រាក់បំណាច់នេះដែរ ។

ការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នេះ ជាឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាដែលមិនអាចមានអ្នកណាមកបង្ខិតបង្ខំភាគីណាមួយបានឡើយ នេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគី ។

ប៉ុន្តែ ដោយសារតែលោក **មៅ វណ្ណៈ** ជាអ្នកដឹកនាំសហជីព ស្របតាមប្រកាស ៣០៥ ប្រការ ៣ កថាខណ្ឌទី៥ ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹង ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ជូនក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តែប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់ដែលលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលា ឬមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាម ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគីនិយោជកបាន ជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា យកមកអនុវត្ត ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នេះម្តងៗ និយោជក តែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ តាមមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច ។ ចំពោះការបន្ត កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗ ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំដែរ ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល ។ ប្រសិនបើយើងសន្មត់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។ នៅពេលបណ្តេញចេញ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងទៀត ហេតុនេះនិយោជកត្រូវខាតបង់ប្រាក់ ២ ដង គឺ-១. បង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ, ២. ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដដែលទៀត ។

ប្រសិនបើនៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ហើយយើងបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ទៅនិយោជកវិញ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពសងប្រាក់ ៥ ភាគរយនោះមកវិញ តើកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារអ្វីដែរ? ហើយគេត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យ កម្មករនិយោជិតនោះ តាមរបៀបណា? ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៥ ភាគរយ ហើយការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តសារជាថ្មីៗ និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់តាមច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីនោះ ទោះបីជាធ្វើច្រើនដង ហើយមានថិរវេលាសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល ។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ម្តងៗ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេ

នោះ បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងនោះ លើសពី ២ ឆ្នាំ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា នោះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ នេះ មិនគួរបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ឱ្យប្តូរកិចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទេ។

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ ២ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ។*"

ការបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ :

- ភាគីអាចធ្វើកិច្ចសន្យាការងារម្តង តែថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ
- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារម្តងទៀតបាន តែដរាបណាការបន្តនោះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ដូច្នេះ ពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាជាថ្មីម្តងទៀត តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសន្យាម្តងៗនេះ មិនឱ្យលើសពី ២ ឆ្នាំទេ ហើយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សូមកុំយល់ច្រឡំពាក្យថា *ការបន្តច្រើនដង កុំឱ្យលើសពី ២ ឆ្នាំ*។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ឹម សុទ្ធី