ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៨០/១១-វ៉ាយថិច
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ សេង រ៉ូចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២២២ ១៣៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក Tan Tong Suan	អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោកស្រី Shirley Joseph	ប្រធានរោងចក្រ
៣- លោកស្រី Bun Narin	បុគ្គលិករដ្ឋបាល
៤- កញ្ញា Soem Sithan	បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**

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

- **សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន** Whitex (Garment)

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៩១៣ ២៦ ៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោកស្រី យិន កញ្ញា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក មុំ សុខមាន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច

៤- លោក ភុន បូផា អនុប្រធានសហជីព

៥- លោក សៅ សំរិត ទីប្រឹក្សាសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរបានចូលធ្វើការវិញ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានថ្នាំពេទ្យប្រចាំការរាល់ម៉ោងធ្វើការ និងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយថ្លៃបាយជារៀងរាល់ថ្ងៃ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបានប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទសំរាប់ទទួលព័ត៌មានពីក្រុមគ្រួសារ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ និងមានសាប៊ូលាងដៃគ្រប់គ្រាន់ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំធុងទឹកក្តៅឱ្យកម្មករបានញ៉ាំគ្រប់គ្រាន់ ។

៧- សុំឱ្យថែមម៉ោងឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តសំរាប់អ្នកនៅផ្ទះជួលរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

៨- ការកាត់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សកម្មករ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវយកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោង ទៅបូកបញ្ចូលដើម្បីកាត់ពន្ធឡើយ ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពពិសេស សោហ៊ុយពិនិត្យសុខភាពជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងដាក់កង់ឱ្យបានធំទូលាយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៤២៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ២៦៩ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទាល់តែសោះលើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៦២៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា

ចំនួន ៨ ចំណុច ។ ចំណុចដែលនៅសល់ គឺចំណុចទី១ ទី៣ និងទី៩ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងសហជីពកកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពពន្យាការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ទៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦៤១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ស្តីពីការស្នើសុំលុបឈ្មោះលោក មុំ សុខមាន ពីបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ។

២- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ចិច ជម្រាបមកលោក មុំ សុខមាន ស្តីពីលប់ឈ្មោះលោកចេញពីការងាររោងចក្រ វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤- ដីការបង្គាប់ឱ្យនាំខ្លួនរបស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ លេខ ៨៨៩ តព្រ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- ដីការបង្គាប់ឱ្យចូលខ្លួនរបស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ លេខ ១២១០១ តព្រ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ។

៦- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក មុំ សុខមាន ស្តីពីការជូនដំណឹងមកបើកប្រាក់បៀវត្ស និងបន្ទាប់បន្សំ ដែលនៅសេសសល់ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជូនដំណឹងលប់ឈ្មោះលោក មុំ សុខមាន ចេញពីការងាររោងចក្រ វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៩- បញ្ជីឈ្មោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦ និង ៣០ នាទី ដល់ ៨ និង ៣០ នាទី។

១០- ប័ណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួន ។

១១- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

១២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ផ្នែកវេចខ្ចប់, ក្រុម ១៨, ក្រុម ១៩, ក្រុមទី២០, ក្រុមទី២១, ក្រុមទី២៥, ក្រុមទី២៦, ក្រុមទី២៩, ក្រុម៣០,ក្រុម ៣១, ក្រុម ៣២, ផ្នែកកាតុង, ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន, ផ្នែកដេរខោគំរូ, ផ្នែកអនាម័យ, ក្រុម ១៤, ក្រុម ១២, Line 11, ក្រុមទី១០, ក្រុមទី៩,ក្រុមទី៧, ក្រុម ៤, ក្រុមទី៣, ក្រុមទី២, Line 31, ផ្នែកឃ្លាំង, ក្រុមទី១, ក្រុមទី៦, ក្រុមទី៣៣, ក្រុមទី២៣, ក្រុមទី៨, ផ្នែក QC, ផ្នែកកាត់ព្រុយ, ផ្នែកអ៊ុត, ផ្នែក តុកាត់, ក្រុមទី២៨, ក្រុម២៤, Line 17, ក្រុមទី១៦, ក្រុម១៥, ក្រុម៥, ក្រុម១៣ ។

១៣- លិខិតបញ្ជាក់របស់ឈ្មោះ ភឿក ស្រីល័ក្ខ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

១៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ យោងតាមកំណត់ហេតុរបស់កម្មករ សុខា ភារម្យ ទាក់ទងនឹងរឿងរបស់លោក មុំ សុខមាន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរលេខ ២៦៦ សសយខ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ ។

២- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៣- លិខិតឧបាស្រ័យរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំឧបាស្រ័យ និងលិខិតលេខ ៦៤៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ

THE ARBITRATION COUNCIL

២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងស្នើសុំឯកឧត្តមជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ឱ្យរោងចក្រ វ៉ាយចិច ទទួលយកឈ្មោះ មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

៥- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ មុំ សុខមាន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរលេខ ១៣៩ សសយខ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ។

៧- លិខិតពឹងពាក់ ជួយអម និងជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធវិវាទការងារ របស់ឈ្មោះ មុំ សុខមាន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ចិច ជម្រាបមកលោក មុំ សុខមាន ស្តីពីលប់ឈ្មោះលោកចេញពីការងាររោងចក្រ-វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៤៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ជម្រាបមកលោកប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន Whitex (Garment) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ។

១០- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន Whitex (Garment) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

១១- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន Whitex (Garment) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

១២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គលនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

១៣- លិខិតប្តឹងជំទាស់របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរលេខ ០៥ សសយខ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការជំទាស់លើឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១១ ។

គ- **ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច លេខ ១៤២៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៦០០ នាក់ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសមាជិកចំនួន ៣៦៦ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលធ្វើការវិញ

- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ជំហរថា បើសិនជានិយោជកមិនទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញទេ សូមទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៩ ៩១ ៧៥ ១១៦ និង១៦៦ ។
- លោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ មានមុខងារជាជាងម៉ាស៊ីន និង បានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែររហូត តាំងពីឆ្នាំ២០០៦នោះមក ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន នៅថ្ងៃទី១៣ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមូលហេតុអវត្តមាន៦ ថ្ងៃ ដោយឥតច្បាប់ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោក មុំ សុខមាន បានជួបគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមានការរបួសដៃ ប៉ុន្តែ មិនមានសំបុត្របញ្ជាក់ទេ ហើយនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គាត់បានពឹងឱ្យកម្មករឈ្មោះ បុប្ផា យកឯកសារសុំច្បាប់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ។ ភាគី

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជកជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនមិនបានជួប បុប្ផា និង មិនបានទទួលលិខិតអ្វីទាំងអស់ពី បុប្ផា ទេ។

- រហូតដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ លោក មុំ សុខមាន មិនបានចូលធ្វើការទេក្នុងរោងចក្រទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ទៅអធិការការងារ ដោយមូលហេតុ អវត្តមានចាប់ពី៦ថ្ងៃជាប់គ្នា ដោយឥតច្បាប់ តាំងពីថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ បន្ទាប់ពីអធិការការងារទទួលបានលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់នោះមក គាត់បានចុះទៅស៊ើបអង្កេតក្នុងរោងចក្រលើករណីនេះចំនួន ២ ដង និងបានសម្ភាសកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀតផង ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់របាយការណ៍ស៊ើបអង្កេតនោះ ទៅក្រុមហ៊ុនទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ អធិការការងារបានឆ្លើយតបថា យល់ព្រមនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ដោយមូលហេតុអវត្តមានចាប់ពី៦ថ្ងៃជាប់គ្នា ដោយឥតច្បាប់។
- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅលើការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ដែលយល់ព្រមនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ពីការងារ។
- ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើសំណើទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យជួយធ្វើអន្តរាគមន៍លើបណ្តឹងឧបាស្រ័យ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលបានលទ្ធផល ពោលគឺមានរយៈពេលលើសពីពីរខែហើយ តាំងពីពេលដាក់បណ្តឹងឧបាស្រ័យមក។
- ភាគីនិយោជកប្រកាន់ជំហរមិនទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយផ្អែកលើការសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយជារៀងរាល់ថ្ងៃ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ សម្រាប់ការថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារដោយសារពួកគាត់ត្រូវការទិញបាយហូបជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬត្រូវការមានកម្លាំងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ នៅពេលពួកគាត់ហូបមិនគ្រប់គ្រាន់ បណ្តាលឱ្យពួកគាត់ដួលសន្លប់។ សព្វថ្ងៃនេះ មានកម្មករខ្លះវេចបាយមកពីផ្ទះ ហើយខ្លះទៀតទិញបាយនៅក្បែររោងចក្រ។ អ្នកខ្លះខ្ចីប្រាក់ចងការពីគេដើម្បីទិញបាយហូប។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគាត់ទាមទារនេះស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

- ភាគីនិយោជកអះអាងថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយខែពីរដង។ និយោជកបានអនុវត្តដូចនេះអស់រយៈពេលប្រមាណជា៧ឆ្នាំមកហើយ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា ការផ្តល់អាហារត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ច្បាប់មិនតម្រូវឱ្យធ្វើនៅពេលណាជាក់លាក់ទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនគ្មានប្រាក់នៅក្នុងដៃសម្រាប់បើកឱ្យរាល់ថ្ងៃទេ។ ក្រុមហ៊ុនទទួលប្រាក់ពីប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមួយខែតែពីរដងប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា បើកម្មករមិនចង់បានប្រាក់ទេ ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជាអាហារវិញក៏បាន ប៉ុន្តែ សហជីពដែលមានវិវាទនេះមានសមាជិកតែ ៣៦៦ នាក់ នៃកម្មករសរុប ១៦០០ នាក់។ ក្រុមហ៊ុនបារម្ភថា កម្មករដទៃទៀតចង់បានប្រាក់ជាងការផ្តល់អាហារ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ខ្លួននឹងសួរកម្មករថា តើភាគច្រើនចង់បានប្រាក់ ឬក៏ចង់បានអាហារ ហើយនិយោជកនឹងធ្វើតាមមតិភាគច្រើន។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពលក្ខណៈពិសេសដោយសោហ៊ុយពិនិត្យសុខភាពជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាថា ពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ និយោជកឱ្យកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេស ដែលនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយរួចហើយ។ កម្មករសុំឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ។
- មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារ គឺព្រោះកម្មករភាគច្រើនមានសុខភាពមិនល្អ ដោយសារហូបមិនគ្រប់គ្រាន់ គេងមិនគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះជាតិស្ករ និងធ្វើការងារថែមម៉ោងច្រើន។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា គាត់មិនអាចបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញទេ ពីព្រោះត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើន។ ប៉ុន្តែ បើមានច្បាប់តម្រូវឱ្យពិនិត្យសុខភាពឡើងវិញ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើតាម។ នៅឆ្នាំ២០១១កន្លងទៅ ធ្លាប់មានកម្មករសន្លប់យូរៗមួយនាក់ដែរ។ ក្រុមហ៊ុនមានបំណងចង់ឱ្យកម្មករពិនិត្យសុខភាពឡើងវិញដែរ ប៉ុន្តែខ្វះខាតថវិកា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរចូលធ្វើការវិញ។ បើសិនជានិយោជកមិនទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញទេ សូមទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៩ ៩១ ៧៥ ១១៦ និង១៦៦

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជា

វិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ*"។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូលកាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ឬប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជាវិវាទដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ដោយសារតែលោក មុំ សុខមាន ជាប្រធានសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ ដោយគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់... ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីទទួលបណ្តឹងឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល"។

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា "*... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*"។

យោងតាមមាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺតម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅអធិការការងារ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ទៅអធិការការងារ។ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ អធិការការងារបានឆ្លើយតបថា យល់ព្រមនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន។ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រី

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅលើការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ដែលយល់ព្រមនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ពីការងារ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលការឆ្លើយតបអ្វីឡើយ ។

យោងមាត្រា២៩៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅលើបណ្តឹងឧបាស្រ័យរបស់កម្មករនិយោជិត មានន័យថា បណ្តឹងឧបាស្រ័យត្រូវបានបដិសេធ ហើយសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ដែលយល់ព្រមបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន នៅតែមានអានុភាពដដែល ។ ហេតុនេះ និយោជក គឺមានសិទ្ធិនៅក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនេះ ។

ទាក់ទងនឹងអត្ថន័យមាត្រា២៩៣ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ៩១/០៤-ហានីវែរ ហ្គាមេន បានបកស្រាយថា “*បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមានគោលដៅផ្តល់នូវការការពារបន្ថែមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត (ស្រដៀងគ្នានឹងអភ័យឯកសិទ្ធិរបស់សមាជិករដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធិសភា) ដើម្បីធានាថា ការបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខតំណែងរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកឡើយ ។ នៅពេលដែលអធិការកិច្ចការងារអនុម័តយល់ព្រមចំពោះការបញ្ឈប់នោះហើយ បានន័យថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ បាត់បង់អភ័យឯកសិទ្ធិហើយ ហើយពួកគេបានក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា ។...*

អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើមូលហេតុ និងភាពត្រឹមត្រូវទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតធម្មតា ដែលមិនមែនជាប្រតិភូបុគ្គលិក ថាតើនិយោជកមានភស្តុតាងត្រឹមត្រូវសំរាប់បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដែរ ឬយ៉ាងណា?” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩១/០៤-ហានីវែរ ហ្គាមេន) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនយល់ស្របនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះទេ ពីព្រោះអត្ថន័យ និងពាក្យពេចន៍នៃមាត្រា២៩៣ សំដៅលើការស្នើសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលតម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់នោះ ។ មិនមានចំនុចណាមួយនៃមាត្រានេះ សំដៅលើការដកអភ័យឯកសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ ពោលគឺសំដៅលើការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះតែម្តង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតធម្មតាដែលមិនទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកអាចបញ្ឈប់បានតែម្តងដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការស្នើសុំទៅអធិការការងារទេ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេសវិញ ច្បាប់មានគោលបំណងការពារគាត់ជាពិសេស ឧទាហរណ៍ដូចជាការរើសអើងជាដើម ទើបច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកស្នើសុំការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីអធិការការងារ ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា ពេលដែលវិវាទនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាគីទាំងពីរបានទទួលសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងាររួចហើយទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារនេះទៀតទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក

THE ARBITRATION COUNCIL

ទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញ ។

ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏នៅតែអាចពិចារណាពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩១ មាត្រា៧៥ មាត្រា១១៦ និង មាត្រា១៦៦ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា៧៥ ចែងថា ៖ “ *ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា.... មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់លាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ២ឆ្នាំ ដល់ ៥ ឆ្នាំ...* ” ។

មាត្រា៧៧ ចែងថា ៖ “ *ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត មានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ* ” ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក មុំ សុខមាន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជួសការដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ ខែ យោងតាមមាត្រា៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា៨៩ ចែងថា ៖ “ *ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

-ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

-ចំពោះថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងទៅ ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ” ។

ដោយសារលោក មុំ សុខមាន ចូលធ្វើការពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ មក និងត្រូវបានបញ្ឈប់ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គឺមានរយៈពេលប្រហែល ៤ឆ្នាំ ៧ខែ ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៨៩ ខាងលើ និយោជកត្រូវ

ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពីការងារ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំរយៈពេល១៥ថ្ងៃ គុណនឹង ៥ខែ គឺស្មើនឹង ៧៥ថ្ងៃ។

៣. ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា១៦៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*លើកលែងតែមានប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់ខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាង នោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ....*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក មុំ សុខមាន មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមរូបមន្តដូចទៅៈ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ គុណនឹងចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ។

៤. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានហេតុផលសមស្របនៅក្នុងការបញ្ឈប់លោក មុំ សុខមាន ស្របទៅតាមការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ដែលអធិការការងារបានបញ្ជាក់ក្នុងលិខិតយល់ព្រមតាមការស្នើសុំបញ្ឈប់នោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក មុំ សុខមាន មិនមានសិទ្ធិទទួលបាននូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនោះទេ។

៥. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បើក ៖

មាត្រា ១១៦ កថាខ័ណ្ឌ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ហើយមិនទាន់បានបើកស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ " ។

តាមអង្គហេតុ លោក មុំ សុខមាន ពុំទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់នៅឡើយទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់មិនទាន់បានបើក។

ដូច្នេះសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក មុំ សុខមាន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមមាន ៖ ១-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៣. ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង៤. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយជារៀងរាល់ថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ជារៀងរាល់ថ្ងៃនេះ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវាជាការទាមទារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ (*សូមមើលការបកស្រាយពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្នុងចំណុចទី១*)។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទាមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោង ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ពីការងារបានចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយ ដងក្នុងមួយខែ...*" ។

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់តែពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។ ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមជាប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ? .....

មាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖

" ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*

- *កំរៃជើងសា*

- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*

- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*

- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់*

- *តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ*

- *វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់*

- *វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក*

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែ មាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ៖

- *ការព្យាបាលសុខភាព*

- *វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់*

- *សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ*

- *អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ " ។*

តាមរយៈមាត្រា ១០៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងប៉ុណ្ណោះ។ ដោយសារតែប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនេះ មានទំនាក់ទំនងជាមួយប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ដូចនេះ សំណួរសួរថា តើប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងអាចជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង មិនមែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទេ ព្រោះប្រាក់នេះ ជាប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ វាមិនមែនជាកំម្រៃដែលបានមកពីការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយពេលថែមម៉ោង គឺផ្សេងពីការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ" ។*

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃ

បាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងទេ។ តាមអង្គហេតុ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរួចហើយ។ ដូចនេះ និយោជកបានគោរព និងធ្វើតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ត្រឹមត្រូវហើយ។

បន្ថែមពីនេះ ការផ្ដល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្ដល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្ដល់ឱ្យ។

យ៉ាងណាមិញ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្ដល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការថែមម៉ោង ក៏សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្ដល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ប៉ុន្តែ ការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។

យោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ នៅរៀងរាល់ពេលធ្វើការថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពលក្ខណៈពិសេសដោយសោហ៊ុយពិនិត្យសុខភាពជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ពីព្រោះវាជាការទាមទារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ (*សូមមើលការបកស្រាយពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្នុងចំណុចទី១*)។

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលធ្វើការ ហើយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយរួចហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញទៀត។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ខ្លួនពុំមានលទ្ធភាពធ្វើដូច្នេះទេ ពីព្រោះត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើន។ ប៉ុន្តែ បើច្បាប់តម្រូវនិយោជកនឹងធ្វើតាម។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញទៀតដែរ ឬទេ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបានឱ្យគាត់ទៅពិនិត្យម្ដងរួចមកហើយ?

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់ចំណុចកចែងថា “*ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ ៖ ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស។* មាត្រាដដែលនេះ ត្រង់ចំណុច គ (៤) ចែងថា តម្រូវឱ្យនិយោជកជាអ្នកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯង។

ប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន និងក្រសួងសុខាភិបាល លេខ ០៩ ចុះ ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការពិនិត្យកាយសម្បទាសម្រាប់ជនកម្ពុជា និងជនបរទេសដែលប្រកបមុខរបរនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា៖ ប្រការ១“*ជនកម្ពុជានិងជនបរទេសទាំងពីរភេទ ដែលប្រកបមុខរបរណាមួយក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចាំបាច់ត្រូវឆ្លងការពិនិត្យកាយសម្បទា*”។ មាត្រា ៥ ចែងថា “*ការពិនិត្យកាយសម្បទា អាចមានការពិនិត្យជាលក្ខណៈពិសេសថែមទៀត តាមមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាក់ស្តែង។* ប្រការ៧ ចែងថា *ម្ចាស់សហគ្រាស ត្រូវបង់ថ្លៃឈ្នួល សម្រាប់ការពិនិត្យកាយសម្បទានៃនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដែលកំណត់ក្នុងប្រការ៥ ខាងលើទៅតាមករណីនិមួយៗ*” ។

ផ្អែកតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេស ដែលគាត់ជាអ្នកចេញសោហ៊ុយឱ្យ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពេលចូលធ្វើការដំបូង និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចនេះរួចហើយ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា នៅឆ្នាំ២០១១កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតយូរៗម្នាក់បានដួលសន្លប់ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនដែលឱ្យកម្មករទាំងនោះទៅពិនិត្យសុខភាពឡើងវិញទេ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនបានរកឃើញដែរថា ច្បាប់ និងបទដ្ឋានខាងលើ តម្រូវឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញម្តងទៀតដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករទាំងអស់ ទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ឈុំ សុខមាន ចូលធ្វើការវិញ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក មុំ សុខមាន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមមាន ៖ ១-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៣-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកឱ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រៀងរាល់ថ្ងៃ ឬបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃនៅ រៀងរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករទាំងអស់ ទៅពិនិត្យសុខភាពជាលក្ខណៈពិសេសឡើងវិញ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ÷ គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង វួចហ៊ុន**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឡូន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ --