ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៦៤/១១-អិម វ៉ៃ (សាខាទី ៣)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អិម វ៉ៃ កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧០៧ ០៤៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក យិន ណាក់ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ក/.ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា**

- **សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ អ៊ីម វ៉ៃ ហ្គាមិន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ១៦០៧ ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៤ ០៥៧ ទូរសារ : គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោកស្រី ទេព គីមវណ្ណារី ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ណេន ស៊ីថា ប្រធានសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ

៣- កញ្ញា មាន លីម តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក

៤- លោក សោម វ៉ាត មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព

ខ/.ប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំរោងចក្រ អិម វៅ ទី ៣

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៧៣ ៤០៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ **អវត្តមាន**

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដោយយក ៧ ដុល្លារ ចែកនឹង ២៦ ថ្ងៃ ដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ការងារទៀងទាត់ ដោយគោរពតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបាន មកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

៣- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់មួយម៉ោង ដែលកម្មករចេញទៅបំបៅដោះកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីមកគណនា។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៦ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា (ដេរស៊ីបុង) តាមបរិមាណផលិតផលឱ្យគ្រប់ៗគ្នា ដូចកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៦ ដុល្លារ គឺក្រុមហ៊ុនមិន អាចផ្តល់ឱ្យបានទេ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

៥- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករកិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលា ដែលធ្វើការមានអតីតភាពការងារលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

THE ARBITRATION COUNCIL

៦- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយ :

- ថែមម៉ោងបន្តដល់ម៉ោង ២១:០០ យប់ ស្នើសុំ ១៥០០ រៀលបន្ថែម ។
- ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ស្នើសុំ ២៥០០ រៀល ។

ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំពោះកម្មករកិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលាដែលក្រុមហ៊ុនបន្តការងារលើសពី ១ ឆ្នាំឡើងទៅ គឺនៅពេលដែលពួកគាត់សុំច្បាប់ទៅសំរាលកូន ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៣ និង ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៨- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងមួយឆ្នាំម្តងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតបានឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អិម វ៉េ អន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៥៧៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:00 នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៦ ចំណុចវិវាទទី៧ និងចំណុចវិវាទទី៨។ ចំណុចមិនសះចំនួន ០៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទ*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍* ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការ

THE ARBITRATION COUNCIL

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ឥស្សុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ជូនលោក យិន ណាក់ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿង ៦៤/១១ របស់ក្រុមហ៊ុនប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- តារាងកត់ត្រាពេលប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- លិខិតនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារលេខ ០៨៣ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ជំរាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អឹម វ៉េ សាខាទី៣ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ អ៊ឹម វ៉េ ហ្វាមិន ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ ។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ អ៊ឹម វ៉េ ហ្វាមិន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ ទី ៣ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លក្ខន្តិកៈសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ M & V III ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី៣) លេខ ៥៧៣ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

- កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយគ្មានឈប់សម្រាក ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងរាល់ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ។ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងមានធុរៈ ទោះមានច្បាប់

អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី ឬ ឥតច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី។

- តំណាងក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការនីមួយៗ (ដែលមិនមកយឺត មិនចេញមុនម៉ោង និងមិនអវត្តមាន យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី១ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ។ ការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ គឺសំដៅពេលមានការចាំបាច់ត្រូវទៅស្រុកកំណើតតាមការកោះអញ្ជើញរបស់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ការងារផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជាធ្វើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ធ្វើប័ណ្ណគ្រួសារ ធ្វើប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី។ល។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះចាត់ទុកថាខុសពីស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី១ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងខែ នីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។
- ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ដែលអនុញ្ញាតដោយរដ្ឋ ខុសពីការឈប់សម្រាកដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក ព្រោះថា ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិអនុញ្ញាតដោយរដ្ឋ ច្បាប់បានកំណត់ថា មានប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះ ត្រូវតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដូចគ្នាដែរចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួស។ ចំណែកឯការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក ច្បាប់មិនកំណត់ថា ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ដូចនេះ ការឈប់សម្រាកបែបនេះ ត្រូវតែដាច់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិត បើកបានមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា។ ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចាប់ពីពេលនេះតទៅ ហើយមិនបានទាមទារឱ្យនិយោជកសងវិញចំពោះការអនុវត្តកន្លងមកទេ។

- ការអនុវត្តកន្លងមក កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះមកគិត ដូចកម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលគោលដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចអនុវត្ត ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល៦១ដុល្លារអាមេរិកមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការគិតប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ដោយហេតុថា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល គឺដូចគ្នាទៅនឹងការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ហើយត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា។ ម្យ៉ាងទៀត មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ដែលតំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងបើកបានប្រចាំខែមកគិតនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការគណនាបែបនេះ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមកម្លេះ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់មួយម៉ោងដែលកម្មករចេញបំបៅកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលមានកូន ហើយត្រូវចេញទៅបំបៅកូនមួយម៉ោងនោះ និយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកចែករកប្រាក់ឈ្នួលមួយសម្រាប់រយៈពេលមួយម៉ោង។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់មួយម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតចេញបំបៅកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា។ ការទាមទារនេះគឺសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ចំណែកកម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ខែគោលវិញ មិនមានការទាមទារទេ។
- កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងវិញចំពោះការអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ

- ក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា និង កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- នៅឆ្នាំ២០០៨ គឺនៅពេលដែលមានសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២ ស្តីពីប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅពេលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់នោះដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

- បន្ទាប់មកនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ គឺមានសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ ដែលតំរូវឱ្យបញ្ចូលប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិកនេះនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល។ នៅពេលនោះ និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិកនោះ នៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលវិញ។
- នៅពេលដែលមានការបញ្ចូលប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល បានធ្វើការតវ៉ាឱ្យនៅតែរក្សាប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិកនោះឱ្យពួកគេដដែល ដោយការផ្តល់ជូននេះ គឺដាច់ដោយឡែកពីការបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល។
- នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកបានជួបប្រជុំជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដោយបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការ មុនថ្ងៃទី០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១០
        - ➢ កម្មករនិយោជិតស៊ីខែ និង ថ្ងៃ : ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិក បូកបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា។
        - ➢ កម្មករនិយោជិតស៊ីឡូ (តាមបរិមាណផលិតផល) : ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក បូកបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ករណីកម្មករធ្វើតាមបរិមាណផលិតផលលើសពី ៦១ ដុល្លារអាមេរិក។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដេរមិនគ្រប់ប្រាក់គោល ៦១ ដុល្លារទេ នោះក្រុមហ៊ុននឹងបង្គ្រប់ ៦១ ដុល្លារ ហើយប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៦ ដុល្លារនេះមិនត្រូវទទួលបានឡើយ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការក្រោយថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០
        - ➢ ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិក គឺគ្មាន។ បើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើការមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៦ដុល្លារចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង ៦១ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ក្រុមហ៊ុនប៉ូវបង្គ្រប់ ៥៦ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង ៦១ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។
- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកនេះ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យា និងបានឈប់មួយរយៈពីមួយសប្តាហ៍ ទៅពីរសប្តាហ៍ បន្ទាប់មកទើបចុះកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីឡើង

វិញ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាដដែល។

- និយោជកអះអាងថា មិនផ្ដល់ជូនទៅកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា ជាកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារថ្មីក្រោយថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រួមទាំងកម្មករដែលធ្លាប់ជាកម្មករចាស់ហើយ មិនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវចប់ និងត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាថ្មី បន្ទាប់ពីឱ្យឈប់ពីការងារមួយ ឬ ពីរអាទិត្យមក។

ចំណុចវិវាទទី៥៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលធ្វើការលើសពី១ ឆ្នាំទៅ

- ក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ គឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និង កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់មានប្រហែល៦០ភាគរយ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលថិរវេលាកំណត់មានប្រហែល ៤០ភាគរយ។ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៣ខែ មានប្រហែល ៣០ភាគរយ និងកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៦ខែ មានប្រហែល១០ ភាគរយ។
- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គឺក្រុមហ៊ុនបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យានៅពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ដោយផ្ដល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតតាមផ្លូវច្បាប់។ បន្ទាប់មកគឺក្រុមហ៊ុនមិនបានជួលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមួយរយៈពេល មានខ្លះចំនួន១សប្ដាហ៍ និងខ្លះទៀតមួយចំនួន២សប្ដាហ៍ ក្រោយមកទើបចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដើម្បីចូលធ្វើការវិញជាថ្មីទៀត។ ក្រុមហ៊ុនមិនគិតអតីតភាពចំពោះកិច្ចសន្យាចាស់នោះទេ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះ។
- ការអនុវត្តនេះ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអនុវត្តក្រោយឆ្នាំ២០០៧។ នៅមុនឆ្នាំ២០០៧ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែជួបបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា សង្វាក់ផលិតកម្មមិនឆ្លើយតបនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុមិនសូវជាមានទំនិញតាមពេលមួយចំនួននៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។ ការព្យួរការងារបែបនេះ គឺតែងតែមានការតវ៉ា និងជំលោះ ហេតុនេះ ទើបក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជួលកម្មករនិយោជិតតាមតំរូវការសង្វាក់ផលិតកម្ម ដោយមានប្រភេទកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៤០% និងកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ចំនួន ៦០% ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចធានានូវសង្វាក់ផលិតកម្មមានដំណើរការរលូន ដោយមិនចាំបាច់មានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៀតឡើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោល គឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រាតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដូចជាការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងការឈប់មានធុរៈ។ ការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ គឺសំដៅពេលមានការចាំបាច់ ត្រូវទៅស្រុកកំណើតតាមការកោះអញ្ជើញរបស់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ការងារផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជាធ្វើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ធ្វើប័ណ្ណគ្រួសារ ធ្វើប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី ។ល។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ករណីនេះដូចខាងក្រោម :

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីនេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត គឺទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនគួរបាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វ៉េ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១២៨/០៨-វេយ ហួ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/១១-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ និងរក្សាមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកទេ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ព្រោះថា (១)-ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ដែលអនុញ្ញាតដោយរដ្ឋ ខុសពីការឈប់សម្រាក ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក ព្រោះថា ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិអនុញ្ញាតដោយរដ្ឋ ច្បាប់បានកំណត់ថា មានប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះ ត្រូវតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ (២)- ដូចគ្នាដែរ ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួស គឺច្បាប់កំណត់ថា ជាការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក ច្បាប់មិនកំណត់ថា ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ដូចនេះ ការឈប់សម្រាកបែបនេះ ត្រូវតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ និងឯកភាពជាមួយភាគីនិយោជកថា ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ដែលអនុញ្ញាតដោយរដ្ឋ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួស គឺច្បាប់បានកំណត់ថា ជាការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិយោជកមិនគប្បីនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ឡើយ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឯកភាពជាមួយភាគីនិយោជកទាំងស្រុងថា ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់ ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការមិនមកធ្វើការទៀងទាត់ ដែលត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់៧ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់នោះទេ ដោយហេតុផលថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនកំណត់ថា ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកបែបនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តែគួរត្រឹមសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ហើយកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកប្រភេទនេះ ដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវពីភាគីនិយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗដែល និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្តល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក។ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅកម្ពុជា ពាក្យ **"ថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ"** អាចជា :

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែអាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ)។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្ត របស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត)។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ (ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ឬការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយត្រឹមត្រូវ) ចំនួនថ្ងៃក្នុងខែ ដែលកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់សេវាជូននិយោជក ត្រូវកាត់បន្ថយតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនោះដែរ។ មានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលខ្លួន មានកាតព្វកិច្ចត្រូវបំពេញក្នុងខែនីមួយៗតាមច្បាប់ និងថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកនោះ អាចត្រូវចាត់ទុកថាកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទៀងទាត់ហើយ។ ដូច្នេះ ពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ" ក្នុងករណីបែបនេះ មិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយច្បាប់ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជកឡើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិត បើកបានមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា មានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើលការបកស្រាយក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*)។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានវិវាទទៅលើរបៀបគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងបើកបានប្រចាំខែមកគិត។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវយកមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលគោលយកមកគិត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើរបៀបគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ត្រូវយកមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែយកមកគិត ឬក៏យកមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិត ដេរស៊ីបុងបានប្រចាំខែយកមកគិត ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារធានាដល់ការឈប់សម្រាកច្រើនប្រភេទខុសៗគ្នា ដែលធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានពេលវេលាសម្រាប់ឈប់សម្រាកពីការងារ ដើម្បីឈប់សម្រាក ដើម្បីព្យាបាលជំងឺ ក៏ដូចជាថែទាំក្រុមគ្រួសារក្នុងករណីចាំបាច់។ ការឈប់សម្រាកមួយក្នុងចំណោមការឈប់សម្រាកទាំងនោះ គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់*"។

តាមរយៈខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលបាន គិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានមួយខែជាប់។

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់*

ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏គិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី "។

តាមរយៈមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួល គឺជាថ្លៃឈ្នួលដែលអាចគិតជាប្រាក់ ផ្តល់ជូនដោយនិយោជកទៅដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះកិច្ចការ ឬសេវាកម្ម ដែលត្រូវបានបំពេញ ឬដែលនឹងត្រូវបំពេញ ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីទាំងពីរ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៦ ចុះនៅថ្ងៃទី ០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី ២ និងទី ៣ បានចែងថា :

" ២-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង.... ចាប់រយៈពេលសាកល្បងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ...។

៣-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី២ ខាងលើត្រូវទទួលបានតាមការលើសនោះ..."។

តាមអត្ថន័យនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំនួនមួយមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៦១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ ហើយប្រសិនបើពួកគាត់អាចធ្វើបានទិន្នផលច្រើនជាងនេះ គឺគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងនេះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨២/០៦- អ៊ុម និងវៃ ៣ ចំណុចវិវាទទី៦ បានបញ្ជាក់ថា *" ប្រាក់ឈ្នួលជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ហើយបើកម្មករនិយោជិតជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលនោះ ប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដែលគាត់សម្រេចបាន "។*

តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ គឺជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)។ កម្មករនិយោជិត ដែលដេរស៊ីបុងត្រូវបាននិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ៦១ ដុល្លារអាមេរិក មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ មកគិតជាជាងការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមដេរស៊ីបុង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងបើកបានក្នុងមួយខែ នៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការគណនាមិនត្រឹមត្រូវទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់

អត្ថប្រយោជន៍ ក្នុងខណៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការដេរស៊ីបុងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាង ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធានាដោយច្បាប់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលដេរស៊ីបុងរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែ មកគិតក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលនាថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមដេរស៊ីបុងក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបាន មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់មួយម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតចេញបំបៅកូនដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បី គណនា

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់មួយម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតចេញបំបៅកូនដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមកធ្វើជាមូលដ្ឋាដើម្បីគណនា មានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើលការបកស្រាយក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*)។

មាត្រា១៨៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃ ដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្ដង ពេលធ្វើការរសៀលម្ដង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្ដាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ "*។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៣៩/១១-អ៊ឹម វ៉េ ចំណុចវិវាទទី៥ បានកំណត់ថា *"ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ គឺ តំរូវឱ្យនិយោជក គិតជាមធ្យមភាគចំពោះប្រាក់ឈ្នួល ដែលរកបានក្នុងមួយខែ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងរបស់កម្មករិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ក៏ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគិតជា មធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃមកចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការនោះដែរ"*។

តាមមាត្រា១៨៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅបំបៅកូននោះ ត្រូវចាត់ថា ជា

ម៉ោងការងារ ដែលនិយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ និយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករសំរាប់ម៉ោង ដែលទៅបំបៅកូននោះហើយ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា តែកម្មករនិយោជិតវិញទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ ដែលកម្មករដេរស៊ីបុងទទួលបានទៅតាមការជាក់ស្តែងនៃខែនីមួយៗ ដើម្បីយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលមួយម៉ោងៗនោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងរបស់កម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ក៏ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគិតជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ មកចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការនោះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា មិនកំណត់ ដែរ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ មានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើលការបកស្រាយ ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*)។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ និងកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលចូលធ្វើការក្រោយថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

ក. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងក្រោយមកចុះកិច្ចសន្យាជាថ្មី

តាមអង្គហេតុ និយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយផ្តល់នូវប្រាក់ ៦ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ហើយដែលបានចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់ពេលកំណត់។ ប៉ុន្តែក្រោយមករយៈពេលមួយ ឬ ពីរសប្តាហ៍ និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជាថ្មី ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការមុនថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ហើយដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងបន្តឡើងវិញបន្ទាប់ពីរយៈពេល ០១ ឬ ០២ អាទិត្យមក នៅតែជាកម្មករនិយោជិតដែលចូលមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា"*។

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌ ៦ បានចែងផងដែរថា *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា "* ។

យោងតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលនិយោជកត្រូវបង់ គឺនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៦- ញូមេក ប្លាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៩/០៦-សៅធី បាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨៥/០៩ - ណាន់ គ័ង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១២៨/០៩-ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងមុនៗដែរថា ក្នុងករណីនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនិយោជក។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ដោយ

និយោជកបានធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងបំពេញកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រោយពីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមកាលកំណត់ កម្មករនិយោជិតបានស្ថិតនៅក្រៅរោងចក្រដោយមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរង់ចាំ ឬត្រូវផ្តល់សេវាជូននិយោជកឡើយ ដោយកម្មករនិយោជិតបានឈប់មួយ ឬពីរសប្តាហ៍មកហើយ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពាក្យ "**អតីតភាព**" គឺមានន័យថា "*... អតីតភាពការងារ គឺជារយៈពេលនៃការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិ ឬបុព្វសិទ្ធិបន្ថែម ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើថិរវេលាបំរើការងារជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យនិយោជក។... អតីតភាពនោះ នឹងឈប់បន្ត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះប៉ុណ្ណោះ...*"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៦៨/០៥-ហ្គោលលីដា, លេខ ៧៥/០៥-ហ្វាឡូន ហ្គាមេន លេខ ១៧/១០-ហ្សុងថិច ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៦០/១០-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ , លេខ ១០១/១០-ត្រីប៊ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី *ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនឹងឈប់បន្ត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះ។ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបន្តគិតទៅតាមរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់ឈប់ធ្វើការឱ្យសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយនោះ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់ធ្វើការ និងលែងមានទំនងការងារជាក់ស្តែងជាមួយនិយោជកមួយរយៈ (មួយ ឬពីរសប្តាហ៍) នោះអតីតភាពការងារ ក៏ត្រូវបានបញ្ចប់ ។

តាមការបកស្រាយខាងលើនេះ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលចុះថ្មីរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមួយថ្មីដោយឡែក ដែលមានចែងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច របស់ភាគីនិមួយៗ និងពេលវេលាជាក់លាក់មួយផ្សេងទៀត ដែលភាគីទាំងពីរ ត្រូវមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយគ្នាជាថ្មី។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនេះគឺជាកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការក្រោយថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភ៦ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាបង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរក **កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់** ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៧ និង ទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ផ្ទុយទៅវិញ ការអនុវត្តការធ្វើកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ដោយរៀបចំឱ្យមានចន្លោះពេលណាមួយ (ដោយរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យានោះ

លើសពីពីរឆ្នាំ) ហើយកិច្ចសន្យាទាំងនេះ ធ្វើឡើងក្នុងចេតនាគេចវេសពីការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលច្បាប់តំរូវ គឺជាការអនុវត្តដែលមានភាពហាក់ដូចជាមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានហាមឃាត់និយោជកនៅក្នុងការអនុវត្តបែបនេះ ក៏ការអនុវត្តបែបនេះមិនគួរត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តឡើយ ពីព្រោះផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលអនុវត្តទូទៅនៅលើសាកលលោក បានតម្រូវឱ្យភាគីនៃទំនាក់ទំនងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវអនុវត្តសិទ្ធិ និងបំពេញកាតព្វកិច្ច ដោយសុច្ឆរិត និងមានភាពស្មោះត្រង់ (Principle of Good Faith)។ ដូច្នេះ ការបង្កើតទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដោយប្រើកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ដែលធ្វើឡើងដើម្បីចៀសវាងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចផ្សេងៗ ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ការងារនោះ មានន័យថាភាគីបានធ្វើដោយផ្ទុយពីគោលការណ៍នៃភាពសុច្ចរិត និងមានភាពស្មោះត្រង់ (Principle of Good Faith) ហើយដែលក្នុងករណីនេះ អាចនឹងចាត់ទុកថា ជាការប្រើប្រាស់ច្បាប់មិនត្រឹមត្រូវឡើយ (Misuse of Law)។ ហេតុនេះហើយ ការអនុវត្តបែបនេះមិនគួរបន្តឱ្យមានទៀតឡើយ លើកលែងតែមានបញ្ហាផលិតកម្ម និងតម្រូវការចាំបាច់បំផុតរបស់សហគ្រាស ដែលត្រូវប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ដូចជាករណីដែលការបញ្ជាទិញមិនគ្រប់គ្រាន់ជាដើម។

ខ. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានចូលធ្វើការក្រោយថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នេះ ជាកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនរើសថ្មី និងមិនបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនមុនថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០នោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកម្មករនិយោជិតនេះ មិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់៦ដុល្លារ អាមេរិកដល់ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលធ្វើការលើសពី១ ឆ្នាំទៅ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំទៅ មានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ *(ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើលការបកស្រាយ ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)*។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ ដែល មានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដែលធ្វើការលើសពី១ ឆ្នាំទៅ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មានកិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយនិយោជកមានថិរវេលាមិនបានគ្រប់ចំនួនមួយឆ្នាំឡើយ ដោយកិច្ចសន្យាទាំងនោះ មិនត្រូវបានបន្តឱ្យជាប់ៗគ្នាឡើយ។ និយោជកយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកំណត់ថិរវេលានេះ គឺត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា នៅពេលដល់កំណត់ ដោយផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត តាមផ្លូវច្បាប់រួចហើយ។ បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកចំនួន ០១ ឬ ០២ សប្តាហ៍ ទើបចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយ និយោជកចូលធ្វើការជាថ្មី ដោយមានកិច្ចសន្យាមួយថ្មីទៀត។ ហេតុនេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ គឺត្រឹមតែកិច្ចសន្យាការងារថ្មីប៉ុណ្ណោះ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចំណុចទី៣ ស្តីពីប្រាក់អតីតភាព បានចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយ លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម :*

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	*១*	*២*	*៣*	*៤*	*៥*	*៦*	*៧*	*៨*	*៩*	*១០*	*១១*
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	*០*	*២*	*៣*	*៤*	*៥*	*៦*	*៧*	*៨*	*៩*	*១០*	*១១*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពាក្យ "**អតីតភាព**" គឺមានន័យថា *"... អតីតភាពការងារ គឺជារយៈពេលនៃការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិ ឬបុព្វសិទ្ធិបន្ថែម ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើថិរវេលាបំរើការងារជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យនិយោជក។... អតីតភាពនោះ នឹងឈប់បន្តនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះប៉ុណ្ណោះ..."*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៃសំណុំរឿង*លេខ ៦៨/០៥ - ហ្គោល លីដា, លេខ ៧៥/០៥-ហ្វរធ្យូន ហ្គាមេន, លេខ ១៧/១០-ហ្សុងថិច ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/១០-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* និងលេខ *១០១/១០-ត្រីប៊ូស អ៊ិនធើណេសិនណល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

យោងតាមការបកស្រាយ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើនេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបន្តគិតទៅតាមរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាកម្មករនិយោជិតនោះ មិនទាន់ឈប់ធ្វើការឱ្យសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយនោះ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់ធ្វើការ និងលែងមានទំនងការងារជាក់ស្តែងជាមួយនិយោជកមួយរយៈ(មួយ ឬ ពីរសប្តាហ៍) នោះអតីតភាព

ការងារក៏ត្រូវបានបញ្ចប់ ។ ហេតុនេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានបូកបញ្ចូលនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជក ដែលឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលអតីតភាពនៃកិច្ចសន្យាថ្មីមិនលើសពីមួយឆ្នាំ ដោយកិច្ចសន្យាទាំងនោះ មិនត្រូវបានបន្តឱ្យជាប់ៗគ្នាឡើយ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សម្រាកបំណាច់ឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងរបស់កម្មការិនី ដែលចេញទៅបំបៅកូន ហើយធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគិតជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ មកចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់៦ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជក ដែលឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលអតីតភាពនៃកិច្ចសន្យាថ្មី មិនលើសពីមួយឆ្នាំ ដោយកិច្ចសន្យាទាំងនោះ មិនត្រូវបានបន្តឱ្យជាប់ៗគ្នាឡើយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២~ ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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