ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៧/២១ - ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **យូ សួនទី**
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម**
អាសយដ្ឋាន ៖ អាគារលេខ ៨៤ ផ្លូវលេខ ៦០៦ សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៤៣៣ ៣៩៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក វ៉ែន វីរៈ រដ្ឋបាល
២- លោក សាយ លៀម ប្រតិបត្តិការណ៍

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម**
អាសយដ្ឋាន ៖ អាគារលេខ ៨៤ ផ្លូវលេខ ៦០៦ សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២១០ ៣១៧ / ០៩០ ៣៧៤ ៧៧៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សន ប្រាក់ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
២- លោក ពេជ្រ បូរិន ប្រធានតំបន់
៣- លោក សៅ មុន្នី ប្រធានតំបន់
៤- លោក ប៊ុន អេងសួរ ប្រធានតំបន់
៥- លោក ឱណ សុខាវុធ ប្រធានតំបន់

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

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់នោះទេ ព្រោះកន្លងមក រាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីមូលហេតុ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំធ្លាប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ។

២- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងត្រូវសងរំលឹកជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូននាពេលកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំអនុវត្ត ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ)។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវសងរំលឹកឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូននាពេលកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំអនុវត្ត ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ ព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវការរៀបចំកម្លាំងឡើងវិញ)។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអាចផ្លាស់ប្តូរជាប្រាក់នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់មិនអស់ និងត្រូវសងរំលឹកជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូននាពេលកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបាននោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំអនុវត្តចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១តទៅ។

៥- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យមានការរើសអើងមកលើសហជីព ព្រោះចាប់តាំងពីមានសហជីពមក ក្រុមហ៊ុនបានដាក់សម្ពាធការងារ ដោយតម្រូវឱ្យថតរូបពេលទៅដល់ទីតាំងគោលដៅ និងស្ពេនមេដៃឱ្យបានទៀងទាត់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម លេខ ៥១២

ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូរីធី ស៊ីស្ទឹម ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុច ដែលនៅសល់ បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូរីធី ស៊ីស្ទឹម លេខ ៥១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសក្នុងការរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ ហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ភាគីទាំងពីរ មិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

យ៉ាងណាមិញ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំពន្យារពេលក្នុងការដាក់ឯកសារជំទាស់ និងភស្តុតាង ដែលត្រូវបានកំណត់ខាងលើ ដោយមូលហេតុថា មេធាវីដែលជា

តំណាងដោយអាណត្តិឱ្យភាគីនិយោជក ទើបតែទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិពីនិយោជក ហេតុនេះ ត្រូវការពេលវេលាដើម្បីសិក្សា និងស្វែងរកឯកសារឱ្យបានច្បាស់លាស់។ នៅថ្ងៃដដែល លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលបានជូនដំណឹងទៅភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការស្នើសុំពន្យារពេលដាក់ឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក។ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធលិខិតស្នើសុំពន្យារពេល ក្នុងការដាក់ឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ដោយផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀងលើការកំណត់ថ្ងៃផ្តល់ភស្តុតាង និងជំទាស់លើភស្តុតាង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។ ហេតុនេះ ការកំណត់ពេលដាក់ឯកសារភស្តុតាង និងជំទាស់ឯកសារ គឺស្របទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរដែលបានកំណត់ខាងលើ។ ករណីនេះ នៅថ្ងៃដដែលនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជកអំពីការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យាពេលចូលរួមសវនាការ (សំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១) ក្រុមហ៊ុនហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក វ៉ែន វីរៈ ជារដ្ឋបាល ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម លេខ MOC 36654739 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយ្យូវីជី ស៊ីស្ទឹម បានតំកល់ទុកលេខ ០៣២៩/០៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម ចុះទិដ្ឋាកាលេខ ០៥៣/២០ ក.ប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៧- សារណាបន្ថែម នៃវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៨- ឯកសារស្តីពីកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ ស្តីពីលទ្ធផលការងារមេតំបន់ កាតព្វកិច្ច និងការណែនាំបន្ថែម ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៩- លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ១២០៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ អញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ឌិន សុខាវុធ។

១០- លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ១១២៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ អញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ឌិន សុខាវុធ។

១១- លិខិតរបស់មេធាវី ទី សុឃីតា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យាពេលក្នុងការដាក់ឯកសារជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១២- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ របស់មេធាវី ទី សុឃីតា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីធ្វើជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងអាណត្តិ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម សូមផ្ទេរសិទ្ធិជូនមេធាវី ទី សុឃីតា ដើម្បីធ្វើជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១៤- លិខិតរបស់មេធាវី ទី សុឃីតា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំពិនិត្យ និងថតចម្លងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១៥- លិខិតរបស់មេធាវី ទី សុឃីតា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំបញ្ចូលឯកសារ និងព័ត៌មានជំទាស់ទៅនឹងការអះអាងរបស់សហជីព(ដើមបណ្តឹង) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១៦- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម ដែលបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនគិតចាប់ពីក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដល់បំណាច់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១៧- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់បៀវត្ស។

១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវីធី ស៊ីស្ទឹម លេខ ១៤៣/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតលេខ ០៦៧ ក.ប/ក.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៣- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពមូលដ្ឋាន ឈ្មោះសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២២១០៩៩៩ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៤- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម ដែលបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួន គិតចាប់ពីក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដល់បំណាច់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម លេខ ៥១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម លេខ ០០៦/២១ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសេវាសន្តិសុខឯកជនទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០៧០៦៦ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៥៧នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូវជី ស៊ីស្ទឹម)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៦/២១ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១.លោក ពេជ្រ បូរិន, ២. លោក សៅ មុន្នី, ៣. លោក ប៊ុន អេងសួ, និង ៤. លោក ឌិន សុខាវុធ។

- សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខចុះបញ្ជី ១១២២១០៩៩៩ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់បៀវត្ស ដែលមានបង្ហាញពីតារាងប្រាក់ឈ្នួលគោល, ចំនួនថ្ងៃធ្វើការ, ថ្ងៃបុណ្យ, បន្ថែមម៉ោង និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃបុណ្យ, បន្ថែមម៉ោង និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មិនមានកំណត់ចំនួនប្រាក់ណាមួយនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងសារទំនាក់ទំនង, តារាងបញ្ជីវត្តមាន និងកំណត់ហេតុប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍ ជាភាសាបរទេស។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម ដែលបានបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួន គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ដល់បំណាច់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ជាភាសាបរទេស។
- ចំនួនកម្មករនិយោជិត ជាដើមបណ្តឹង ៖
    - នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០នាក់ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ និងចំនួន ១៧០នាក់ នៅចំណុចវិវាទទី៣។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃដែលបានភ្ជាប់មកជាមួយក្នុងថ្ងៃសវនាការមានចំនួន ៨០នាក់។
    - យោងតាមសារណាបន្ថែម របស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ *"...ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតមានចំនួន ២៥៧នាក់ ដែលទាមទារ និងសហជីព...តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងចំនួន ២៥៧នាក់នេះ។... ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់នោះ គឺមានតែចំនួន ៨០នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដូចដែលមានស្នាមមេដៃភ្ជាប់ជាមួយពាក្យបណ្តឹង...ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់តែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨០នាក់...ប៉ុណ្ណោះ។"*
    - យោងតាមលិខិតស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១ មានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ និងអត្តលេខកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៨០នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដើមបណ្តឹងក្នុងចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ជូនកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨០នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់នោះទេ ព្រោះកន្លងមករាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីមូលហេតុ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ ចំនួន ៤៥ដុល្លារអាមេរិក, ២. ប៊ុន អេងសួ ចំនួន ៤៥ដុល្លារអាមេរិក, ៣. សៅ មុន្នី ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក, ៤. ពេជ្រ បូរិន ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ដែល

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជកកាត់នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និង៥. មុត អៀន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកកាត់ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងសុំឱ្យនិយោជកមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ និងមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររាល់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកពិតជាបានកាត់ប្រាក់ដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតពិតមែន។
  - និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលពីកម្មករនិយោជិតផ្នែកមេតំបន់ចំនួន ៤នាក់ ឈ្មោះ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៊ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី, ៤. ពេជ្រ បូរិន។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ។ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖
    - កម្មករនិយោជិត មុត អៀន មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភម៉ូតូចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក។
    - កម្មករនិយោជិត ពេជ្រ បូរិន មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៥០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភម៉ូតូចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
    - កម្មករនិយោជិត សៅ មុន្នី មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៥០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភម៉ូតូចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
    - កម្មករនិយោជិត ប៊ុន អេងសួរ មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៨០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃឧបត្ថម្ភម៉ូតូចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
    - កម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៣០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភម៉ូតូចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
  - នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅដល់កន្លែងធ្វើការត្រូវមានការស្កេនឧបករណ៍ ថតរូបបញ្ជាក់ទីតាំង និងម៉ោងការងារច្បាស់លាស់ ក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានទៅបំពេញការងារមែន។
  - និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីគោលការណ៍ថ្មីនេះ ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតតាមរយៈផ្នែកប្រតិបត្តិការ ហើយគាត់បានជូនដំណឹងទៅផ្នែកមេតំបន់ឱ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន និងមានការជូនដំណឹងតាមរយៈអ៊ីម៉ែល និងផ្ញើសារតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកជូនបន្តទៅកម្មករនិយោជិត។
  - ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬមិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់បញ្ជាក់អំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកមានការប្រជុំប្រចាំខែជាមួយកម្មករនិយោជិត និងសម្រេចឱ្យអនុវត្តការកាត់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺត ចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង មិនបានស្កេនឧបករណ៍ មិនបានថតរូបបញ្ជាក់ទីតាំង និងម៉ោងការងារច្បាស់លាស់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថាកាត់ប្រាក់ចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ឈ្មោះ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៊ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី, ៤. ពេជ្រ បូរិន ៖

- និយោជកមិនមានមូលហេតុ តឹកតាងជាឯកសារ ឬជាច្បាប់ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយយោងទៅលើការមកធ្វើការយឺត ចេញមុនម៉ោង និងការមិនបានចុះបញ្ជីវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនកម្មករនិយោជិតអំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះដែរ។
- និយោជកមិនបានហៅកម្មករនិយោជិតទៅណែនាំនៅការិយាល័យ ឬមានការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ឬមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពាក់ព័ន្ធនឹងការមកធ្វើការយឺត ឬចេញមុនម៉ោងនោះទេ ពោលគឺនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតែម្តង។
- ការអនុវត្តកន្លងមក កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ប៉ុន្តែ និយោជកមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

○ ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ តែគាត់ទទួលបានតែចំនួន ១៩០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ តែប៉ុណ្ណោះ ដោយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ ហើយការកាត់នេះមានបញ្ជាក់ក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - ○ ការអនុវត្តគោលការណ៍វិន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងការកាត់ប្រាក់បែងចែកជា ២ ៖ ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ ដូចករណីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន គឺនិយោជកកាត់ចេញពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកមេតំបន់ និយោជកកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួល។
  - ○ ករណីប្រាក់រង្វាន់លើទឹកចិត្ត ៖
    - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកចិត្ត ដែលក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកលើការបំពេញការងារល្អរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុង ១ខែ ចំនួន ១៥ដុល្លារមេរិក ឬចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ស្របតាមការស្នើសុំរបស់ផ្នែកប្រតិបត្តិការ។
    - និយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ករណីកម្មករនិយោជិតមានកំហុសក្នុងការបំពេញការងារ តាមរយៈបណ្តឹងពីអតិថិជន។
    - មិនមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែមានបញ្ជាក់នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ○ និយោជកណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាមគោលការណ៍ថ្មី តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនព្រមអនុវត្តតាម។
  - ○ មុនពេលកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកបានផ្ញើរបាយការណ៍ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងឱ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុដែលមិនបានបំពេញការងារបានល្អ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់របាយការណ៍បញ្ជាក់មកវិញនោះទេ។

- ០ ការអនុវត្តកន្លងមក កម្មករនិយោជិតមកបំពេញការងារយឺត គឺនិយោជកហៅមកធ្វើការណែនាំ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តមកធ្វើការយឺតទៀត នឹងមានការពិន័យដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។
- ០ ជាក់ស្តែង និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកមេតំបន់ចំនួន ៤នាក់ ដោយសារពួកគាត់មកធ្វើការយឺត ឬចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងជាច្រើនដង ហើយនិយោជកក៏ធ្លាប់ មកណែនាំពួកគាត់ជាច្រើនដងផងដែរ។ កម្មករនិយោជិតដែលបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមានដូចជា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ពេជ្រ បូរិន កាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ដោយមិនបានអនុវត្តការងារដែលនិយោជកបានកំណត់។
  - កម្មករនិយោជិត ប៉ុន អេងសួរ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៤៥ដុល្លាអាមេរិក (ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក, មកធ្វើការយឺតចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក)។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្កេនមេដៃ កម្មករនិយោជិត ប៉ុន អេងសួរ មកធ្វើការងារយឺតស្ទើតែរៀងរាល់ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
  - កម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៤៥ដុល្លារអាមេរិក (មិនបានស្កេនឧបករណ៍ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក, មកធ្វើការយឺតចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេ-រិក និងចេញពីការងារមុនម៉ោងចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក)។
  - កម្មករនិយោជិត សៅ មុន្នី កាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក (មិនបានស្កេនឧបករណ៍ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងមកធ្វើការយឺតចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេ-រិក)។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងត្រូវសងរំលឹកជូនកម្មករនិយោជិតវិញដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូន នាពេលកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ មក)*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយឆ្នាំ រួមមាន ការឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរចំនួន ៣ថ្ងៃ, ការឈប់សម្រាកបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌចំនួន ៣ថ្ងៃ, និងការឈប់សម្រាកបុណ្យអុំទូកចំនួន ៣ថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យដែលនិយោជកផ្តល់ជូននេះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៥ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ។
  - ០ ចំពោះថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលនៅសល់ក្រៅពីចំនួន ៩ថ្ងៃ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការធម្មតាដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមនោះទេ ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនោះ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមានចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ដោយមិនបានបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈប់បុណ្យផ្សេងៗ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតមានចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក។
- មិនមានកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយបង្ហាញថា និយោជកមានការដោះដូរការឈប់បុណ្យជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ ដែលអាចឱ្យនិយោជកដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យជាប្រាក់នោះដែរ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - កន្លងមក និយោជកបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយមានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៣០ដុល្លារអាមេរិក, ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ១ ថ្ងៃ ក្នុង១សប្តាហ៍, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍របស់ក្រសួង។
  - ក្រោយមក មានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិតតាមរយៈផ្នែកប្រតិបត្តិការ ហើយក៏មានការព្រមព្រៀងគ្នា ទើបមានការកែប្រែការអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយកញ្ចប់មានចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ដោយគិតទាំងថ្ងៃឈប់បុណ្យតូចៗ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ និងបានដាក់បញ្ចូលក្នុងកញ្ចប់ថវិកាសរុបប្រចាំខែនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់នេះ មិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។
  - ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបានមកពី ៖
    - ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៣០ដុល្លារអាមេរិក
    - ប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក
    - ប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក។
  - កន្លងមក កម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់សម្រាកនោះទេ គឺពួកគាត់ចង់ធ្វើការដើម្បីបានប្រាក់ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឈប់សម្រាកវិញ ហេតុនេះ និយោជកនឹងរៀបចំការឈប់សម្រាកជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ ដោយនិយោជកត្រូវជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតបន្ថែម ដើម្បីជំនួសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំងអស់នោះ ហើយនិយោជកនឹងអនុវត្តឱ្យមានការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
  - ការអនុវត្តចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ ដោយកម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលបាន ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតណាចង់មកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យនោះ និយោជកនឹងទូទាត់ប្រាក់ជូនពួកគាត់។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់សារណាបន្ថែម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ និងទី៤ ដោយលើកឡើងថា ៖ *"...បើកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសោះ គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុបដូចតទៅ ៖*
    - *ប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ដុល្លារ*
    - *ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ៤ថ្ងៃ ស្មើនឹង ២០ដុល្លារ*
    - *ប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ស្មើនឹង ៧.៥ដុល្លារ*
    - *ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ក្រៅពី (ចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និងបុណ្យអុំទូក ចំនួន ៩ថ្ងៃ ២១-៩=១២) ចំនួន ១២ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ស្មើនឹង១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ស្មើនឹង ៥ដុល្លារ*

  ដូចច្នេះ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ មានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសោះ គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ១៦២.៥ដុល្លារ តែក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនចំនួន ១៦៥ដុល្លារ តែម្តង។..."។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវសងរំលឹកឡើងវិញដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ មក)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បានកំណត់ថ្ងៃធ្វើការចំនួន ៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។
    - ជាការអនុវត្ត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ថ្ងៃណាមួយ នោះនិយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយពួកគាត់មិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១៦៥ដុល្លាអាមេរិក នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ជាការអនុវត្ត និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួន ១២ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ និងធ្វើការចំនួន ៧ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការឈប់សម្រាកថ្ងៃណាមួយនោះទេ។
    - និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ១ខែ ចំនួន ៣០ ទៅ ៣១ ថ្ងៃពេញ និងទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៦៥ដុល្លាអាមេរិក ដដែល។
    - និយោជកមិនមានការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជាប្រាក់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនមានឯកសារណាមួយបញ្ជាក់ពីការកាត់កងជាប្រាក់នេះដែរ។
    - ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតមានចំនួន ១៦៥ដុល្លាអាមេរិក ហើយក៏មិនបានបង្ហាញពីតួរលេខកាត់កងនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតស្នើសុំនិយោជកឱ្យពួកគាត់មកធ្វើការ ហើយគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជាកញ្ចប់ជូនវិញ ដែលមានចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
    - និយោជកផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការរួចហើយ ដោយបូកបញ្ចូលជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនសរុប ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ខាងលើ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនចង់បានប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេ គាត់ទទួលបានការឈប់សម្រាកជាធម្មតា ហើយគាត់ទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់គាត់។
    - ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកនឹងផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តឡើងវិញ ដោយនិយោជកនឹងរើសកម្មករនិយោជិតបន្ថែម ដើម្បីជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ហើយកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ដុល្លារអាមេរិក។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអាចផ្លាស់ប្តូរជាប្រាក់នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់មិនអស់ និងត្រូវសងរំលឹកជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូននាពេលកន្លងមក (ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ មក)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាប្រាក់ ឬជាចំនួនថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នានោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនពួកគាត់ដែរ។
    - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសេរីភាពទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងមានជាទម្រង់ឱ្យបំពេញសម្រាប់ស្នើសុំការឈប់សម្រាកនេះ តែកម្មករនិយោជិតមិនបានស្នើសុំឈប់។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកការិយាល័យ និងផ្នែកមេតំបន់ និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់ពួកគាត់ ហើយពួកគាត់ក៏បានអនុវត្តដែរ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ គឺពួកគាត់មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំផងដែរ តែត្រូវដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ទើបនិយោជកអនុញ្ញាត ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខមិនបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកនោះទេ។ ជាក់ស្តែងមានកម្មករនិយោជិតសន្តិសុខខ្លះបានដាក់

ច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលពួកគាត់មានធុរៈ ឬមានកម្មវិធីការកូន ហើយនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនពួកគាត់។

  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ និយោជកបានគិតប្រាក់ដាក់បញ្ចូលជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងការឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនពួកគាត់រួចហើយ។
  - ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ និយោជកនឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តសាថ្មី ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំស្របតាមច្បាប់។
  - ចំពោះការស្នើសុំសងវិលើកសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនយល់ព្រមនោះទេ ព្រោះនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះជូនកម្មករនិយោជិត ដោយបូកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់រួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំឱ្យមានការរើសអើងមកលើសហជីព ព្រោះចាប់ពីមានសហជីពមក ក្រុមហ៊ុនបានដាក់សម្ពាធការងារដោយតម្រូវឱ្យថតរូបនៅពេលដែលដល់ទីតាំងគោលដៅ និងស្កេនមេដៃឱ្យបានទៀងទាត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករាល់ការដាក់ទោសវិន័យ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានសមស្របកុំឱ្យមានការរើសអើងសហជីព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កន្លងមក និយោជកអនុវត្តគោលការណ៍ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ទាំងអស់ ថតរូបជាប់ជាមួយសន្តិសុខ និងស្កេនឧបករណ៍នៅពេលដល់ទីតាំងធ្វើការ។
  - នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ និយោជករៀបចំគោលការណ៍បន្ថែមថ្មីទៀត ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ថតរូបជាប់ជាមួយសន្តិសុខ ស្កេនឧបករណ៍ដដែល តែតម្រូវឱ្យដាក់ថែមទីតាំង និងម៉ោងការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងចាប់អនុវត្តពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
  - និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីគោលការណ៍បន្ថែមខាងលើតាមរយៈប្រព័ន្ធតេឡេក្រាម និងប្រព័ន្ធអនឡាញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - នៅពេលនិយោជកមានការបង្កើតគោលការណ៍ថ្មី សូមឱ្យមានការចូលរួមពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមានការសម្រេចចិត្តលើគោលការណ៍ទាំងនោះ។
  - និយោជកយកមូលហេតុនៃការបង្កើតសហជីព ដើម្បីមកបង្កើតគោលការណ៍ថ្មីសម្រាប់ដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិតដែលមានពាក់ព័ន្ធជាមួយសហជីព។
  - ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ចំនួន ៦នាក់ មានកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ចំនួន ៤នាក់បានចូលសហជីព ហើយនិយោជកបានអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ចំនួន ២នាក់ ផ្សេងទៀត និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
  - មុនពេលបង្កើតសហជីព កម្មករនិយោជិតមេតំបន់មានការស្កេនយឺតក៏មិនមានបញ្ហាអ្វីដែរ ប៉ុន្តែចាប់តាំងពីចូលសហជីព គឺនិយោជកមានការរឹតបណ្តឹង។

- កម្មករនិយោជិតមេតំបន់មានការចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង ដោយសារពួកគាត់ចូលធ្វើការមុនម៉ោងដូចគ្នា ហើយពួកគាត់មិនដែលទទួលបានការហៅទៅណែនាំពីនិយោជកនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - និយោជក មិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ដោយនិយោជកមានការទទួលស្គាល់ផងដែរចំពោះការចូលជាសហជីព និងការបង្កើតសហជីពនេះ។
  - និយោជកអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី គឺទូទៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យការងារទទួលបានលទ្ធផលល្អ ដោយមិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។
  - និយោជកមានការដាក់ទោសពិន័យកម្មករនិយោជិត ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានកំហុសក្នុងការបំពេញការងារ តាមរយៈបណ្តឹងពីអតិថិជន។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនគោរពការងារដែលនិយោជកដាក់ឱ្យ និយោជកនឹងដាក់វិន័យ ហើយការដាក់វិន័យនេះមិនមែនជាការរើសអើងនោះទេ។
  - ចំពោះការថតរូបទីតាំង មិនត្រូវការចំណាយពេលច្រើនទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទៅដល់កន្លែងធ្វើការមែន គ្រាន់តែចំណាយពេលបន្តិច គឺរួចរាល់ហើយ។
  - និយោជកបានណែនាំកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ទាំង ៦នាក់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ចំនួន ២នាក់ទៀត គាត់បានអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់និយោជក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ៤នាក់នេះ មិនព្រមធ្វើតាមការណែនាំរបស់និយោជកនោះទេ។
  - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ដែលនិយោជកបានកំណត់ គឺនិយោជកមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬហៅមកណែនាំអ្វីនោះដែរ។
  - និយោជកបានជូនដំណឹង និងហៅកម្មករនិយោជិតទៅណែនាំបន្ថែមទៀត នៅពេលដែលកំពុងមានបណ្តឹងនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទៅជួបនិយោជកទេ។
  - ផ្នែកប្រតិបត្តិការបានណាត់ជួបកម្មករនិយោជិតផ្នែកមេតំបន់តាមរយៈទូរសព្ទ និងមានការណែ-នាំផ្ទាល់មាត់ ២ ទៅ ៣ ដងហើយ ទាក់ទងនឹងការមិនអនុវត្តការងារឱ្យបានល្អ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមេតំបន់មិនបានអនុវត្តតាមការណែនាំនោះទេ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ឈ្មោះ ឌិន សុខាវុធ ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ឌិន សុខាវុធ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ៣ខែ។
  - ក្រោយចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ បានជាប់ជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ គឺនៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
  - និយោជកជូនដំណឹងបញ្ឈប់ពីការងារនេះនៅថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដោយមូលហេតុមកធ្វើការយឺត ចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង និងមិនគោរពតាមគោលការណ៍កំណត់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ○ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ឌិន សុខាវុធ ដោយលើកហេតុផលថា ការសាកល្បងការងារមិនជោគជ័យ ប៉ុន្តែគាត់បានជាប់ការសាកល្បងការងាររួចហើយ និងបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ រហូតដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
    - ○ កម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ឌិន សុខាវុធ ជាគណៈកម្មាការសហជីព ប៉ុន្តែគាត់មិនបានឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។
    - ○ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានចាត់តាំងកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ឌិន សុខាវុធ ជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ គឺពាក់ព័ន្ធគ្នានឹងការរើសអើង។
    - ○ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការងារសាកល្បង គាត់ស្អែនឃើតក៏មិនមានបញ្ហាអ្វីនោះទេ តែក្រោយពេលគាត់ចប់ការងារសាកល្បងនៅខែមិថុនា គាត់ចូលជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ទើបនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតយល់ថាជាការរើសអើង។
    - ○ និយោជកមិនបានមើលឃើញពីចំណុចល្អៗ ជាច្រើនរបស់ប្រធានតំបន់នោះទេ តែចំណុចមិនល្អតូចៗ និយោជកយកមកធ្វើជាហេតុផលបញ្ឈប់ទៅវិញ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ○ ចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមេតំបន់ ឌិន សុខាវុធ គឺជារឿងបុគ្គលរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។
    - ○ ចំពោះការងារដែលនិយោជកបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ ជាមេតំបន់ធ្វើ តែគាត់មិនព្រមធ្វើ ហើយលទ្ធផលការងាររបស់គាត់មិនបានល្អ ទើបនិយោជកសម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងបានជូនដំណឹងមុនស្របទៅតាមច្បាប់។
    - ○ កម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ មិនគោរពម៉ោងការងារបានទៀងទាត់ និងការងារដែលនិយោជកបានដាក់ឱ្យគាត់ធ្វើ តែគាត់ព្យាយាមមិនធ្វើ។
    - ○ និយោជកបានណែនាំផ្ទាល់មាត់ទៅគាត់ ក្នុងករណីគាត់នៅតែមិនពង្រឹងគុណភាពការងារ នោះនិយោជកនឹងមានវិធានការវិន័យ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដូចខាងក្រោម ៖
    - ○ ឯកសារសោរណាបន្ថែម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ *"...ករណី ឌិន សុខាវុធ នេះ កំពុងស្ថិតក្នុងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល នៅក្រសួងការងារ...។"*
    - ○ លិខិតអញ្ជើញរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១២០៤ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ *"...អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីឃ្យូរីធី ស៊ីស្ទឹម មកកាន់នាយដ្ឋានវិវាទការងារ...នៅថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១...មកដើម្បីមកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ឌិន សុខាវុធ...។"*
    - ○ លិខិតអញ្ជើញរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១២៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ *"...អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក*

THE ARBITRATION COUNCIL

ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម មកកាន់នាកយកដ្ឋានរិាទការងារ ...នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១... ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ឌិន សុខាវុធ ...។"

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ÷

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងមួយចំនួន ជាភាសាបរទេស ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យក ឯកសារជាភាសាបរទេសរបស់ភាគីទាំងពីរ យកមកពិចារណាដែរ ឬទេ?

យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺ ភាសាខ្មែរ។..."*។

យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនពិចារណាលើឯកសារភស្តុតាងជាភាសាបរទេស ដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ជូននោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/១១-សូឡាសែ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០២/១៣-ជី ៤ អេស ហេតយុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងសារ ទំនាក់ទំនង, តារាងបញ្ជីវត្តមាន និងកំណត់ហេតុប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍ ជាភាសាបរទេស។ ចំណែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជាបញ្ជីកម្មករនិយោជិត ដែលបានបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ដល់បំណាច់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាភាសាបរទេស។ យោងតាមការប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាឯកសារភស្តុតាងជាភាសាបរទេសនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនពិចារណាឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ដែលមានជាភាសាបរទេសនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ ចំនួន ៤៥ដុល្លារអាមេរិក, ២. ប៉ុន អេងសួរ ចំនួន ៤៥ដុល្លារអាមេរិក, ៣. សៅ មុន្នី ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក, ៤. ពេជ្រ បូរិន ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកកាត់នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និង៥. មុត អៀន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកកាត់ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ និងទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដោយមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ និងមានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកពិតជាបានកាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ពិតប្រាកដមែន។ បន្ថែមពីនេះ ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៉ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី, ៤. ពេជ្រ បូរិន ដែលនិយោជកកាត់នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទី៥ ឈ្មោះ មុត អៀន និយោជកលើក

ឡើងថា និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តរបស់គាត់។ ទាក់ទង ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៊ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី, និង ៤. ពេជ្រ បូរិន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖

"១- កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

២- ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក" ។

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម ឬបំពេញការងារជូននិយោជករបស់ខ្លួន ចំណែកឯនិយោជកវិញត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្នងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជករបស់ខ្លួននោះទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣៣/១៥-រីឡាយអេបិល សូស អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបី ការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី"*។

យោងតាមមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលបានចែង។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើ ឱ្យកម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៩/១០-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ២០៨/១២-អូសេអង់ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣០៨/១៤ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅដល់កន្លែងធ្វើការត្រូវមានការស្កេនឧបករណ៍ ថតរូបបញ្ជាក់ទីតាំង និងម៉ោងការងារច្បាស់លាស់ ហើយនិយោជកបានប្រជុំសម្រេចឱ្យអនុវត្តការកាត់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺត ចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង មិនបានស្កេនឧបករណ៍ មិនបានថតរូបបញ្ជាក់ទីតាំង និងម៉ោងការងារច្បាស់លាស់។ ដោយឡែក នៅក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីនោះ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថាកាត់ប្រាក់ចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកលើក

THE ARBITRATION COUNCIL

ឡើងថា និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ដោយសារតែពួកគាត់បានមកធ្វើការយឺត មិនគោរពតាមគោលការណ៍ថ្មី។ ករណីនេះ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថាកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានមកយឺតទេ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា កន្លងមក ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត គឺនិយោជកមិនដែលកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់នោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមថិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការងារជូននិយោជក មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ទើបនិយោ-ជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាតម្លៃតបស្នងមកវិញ។ ករណីនេះ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឱន សុខាវុធ, ២. ប៊ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី, និង៤. ពេជ្រ បូរិន ដោយសារតែពួកគាត់មិនបានមកបំពេញការងារតាមម៉ោងពេលដែលបានកំណត់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ពីរបៀបនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬបង្ហាញថាការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ធ្វើឡើងសមាមាត្រទៅតាមចំនួននាទី ឬម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

យោងប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ សបកយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការៈ-*

...

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

...

ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់

..."។

ដូចនេះ យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សបកយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឱន សុខាវុធ, ២. ប៊ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី និង៤. ពេជ្រ បូរិន ទៅតាមសមាមាត្រនៃម៉ោងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់លើសក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់នេះវិញ ហើយរាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត តម្រូវឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។ ដោយឡែកនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់នោះទេ គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តរបស់គាត់។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន នៅក្នុងខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែរ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៦១/១៤-ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយថា ៖ *"និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរួចរាល់ នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០២៦/១៥-ស៊ាង ហ្សាន ព្រីនធីង ខូអិលធីឌី និងលេខ ០០៤/១៧- ហ្វីស ហ្គារ៉្មែ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិធី ក្លូបិល ស្គ័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចស្របតាមមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនថា ការកាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន គឺកាត់ចេញពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តមិនមែនកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចជឿលើការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថា និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ដោយផ្អែកលើកំហុសក្នុងការបំពេញការងារ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានផ្តល់អំណះអំណាង ឬបន្ទុកភស្តុងណាមួយបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ពិតជាមានកំហុសដែលអាចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះឡើយ។

(ទាក់ទងនឹងការបញ្ហាឱ្យសងប្រាក់ឈ្នួល សូមមើលការបកស្រាយប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ សបកយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ក) ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន នោះទេ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយរាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតម្រូវឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៉ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី និង៤. ពេជ្រ បូរិន ទៅតាមសមាមាត្រនៃម៉ោងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់លើសក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់នេះវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត តម្រូវឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត

យោងតាមការរកឃើញនៃអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដើមបណ្តឹងក្នុងចំណុចវិវាទនេះចំនួន ៨០នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។"*

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ*

THE ARBITRATION COUNCIL

ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោ-ជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាលណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ឬពីរដង សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ១៧៩/១៤-ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលនិយោជកផ្តល់ជូននេះ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០.៥ថ្ងៃ។ ចំពោះថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលនៅសល់ក្រៅពីចំនួន ៩ថ្ងៃខាងលើ កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការធម្មតាដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមនោះទេ ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនោះ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លាអាមេរិក សម្រាប់ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានសរុប ១៦៥ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ រួចហើយ។

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរួច នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ខ) ខាងលើ)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងខាងលើ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយអំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាបានទូទាត់ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាស១០ សកបយ. ខាងលើនេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករនិយោ-ជិត ដែលភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យ, បន្ថែមម៉ោង និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មិនមានបញ្ជាក់អំពីការផ្តល់ ឬចំនួនប្រាក់ណាមួយនោះដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមភស្តុតាង និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា

និយោជកមិនបានដោះបន្ទុកភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថាពិតជាបានផ្តល់ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតពិតជាមិនបាន ទទួលប្រាក់ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលបំពេញការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១៦១ និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។

ខ. ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីឆ្នាំ២០២០

មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតលេត់ក្នុងរយៈ ៣(បី)ឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតលេត់សិទ្ធិនេះមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបានក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/១៩-អង្គការសហជីពឥណទាន មូលនិធិអូស្ត្រាលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល បើចិរវេលាលើសពីនេះ គឺពួកគាត់ផ្លោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីជីស អ៊ីមើរីខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥, លេខ ០១៣/១៧-សាយ៉ាម អ៊ិនជើណេសិនណល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៤៤/១៧-ហួយវណ្ណដា គ្រេនស្គ័ត អិចប្រេស ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១៨/២១-ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលបានបាត់ដោយសារតែការគណនាមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើក។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ស្របតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារនិយោជកខកខានក្នុងការផ្តល់ជូននាពេលកន្លងមក។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួស ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតាជូនកម្មករនិយោ-ជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុន មិនបានផ្តល់ជូនចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត

យោងតាមការរកឃើញនៃអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដើមបណ្តឹងក្នុង ចំណុចវិវាទនេះចំនួន ៨០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្នជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៤៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិតកម្មករតែម្នាក់ដដែលៗ លើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។"*

មាត្រា ១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។*

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។"

តាមន័យនៃមាត្រានេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែត្រូវបានឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃ អាទិត្យ។ ក៏ប៉ុន្តែ យើងត្រូវពិនិត្យមើលបញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលចែងពីករណីលើកលែងចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំ សប្តាហ៍ នៅថ្ងៃអាទិត្យ។

មាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"កាលណាឃើញថា ការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំខូចប្រយោជន៍សាធារណៈជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាស នោះការសំរាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ ៖*

ក-ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ។

ខ-សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ។

គ-សំរាកផ្លាស់វេនគ្នា គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

សេចក្តីអនុញ្ញាត ជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងបន្ទុកវិស័យការងារ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៩/០៨-ថៃរ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"ខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ គឺអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រដែលសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួនអាចនឹងទទួលរងការខូចដំណើរការក្នុងករណីឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដោយត្រូវធ្វើការរៀបចំកាលវិភាគនៃការឈប់សំរាកផ្លាស់វេនគ្នា តែត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៩/០៩-យីង ឡែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់នឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការឈប់សម្រាកថ្ងៃណាមួយនោះទេ។ និយោជកក៏មិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតស្នើសុំនិយោជកឱ្យពួកគាត់មកធ្វើការ ហើយគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជាកញ្ចប់ជូនវិញ ដែលក្នុងនោះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ដោយបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានសរុបចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរួច នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ខ) ខាងលើ)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយអំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ដោយឡែក យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករនិយោជិតដែលភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យ, បន្ថែមម៉ោង និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មិនមានបញ្ជាក់អំពីការផ្តល់ ឬចំនួនប្រាក់ឈ្នួលណាមួយនោះទេ។ យោងតាមភស្តុតាង និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានដោះបន្ទុកភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតដោយបញ្ចូលវាជាមួយប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតពិតជាមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ នៅពេលដែលបំពេញការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។

យោងតាមមាត្រា ១៤៦, មាត្រា ១៤៧, និងមាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ដដែល លើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍បានទេ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកចំនួន ២៤ម៉ោង ជាប់គ្នា ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយការឈប់សម្រាកនេះទៀតសោត ត្រូវឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យបាន និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្លាស់វេនគ្នា។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ

THE ARBITRATION COUNCIL

ថា ការដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការឈប់សម្រាក គឺមិនសមស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមមាត្រា ១៤៦, មាត្រា ១៤៧, និងមាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ. ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន

មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ % (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។"*

យោងតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ម៉ោងធ្វើការអតិបរិមាក្នុងមួយសប្តាហ៍ គឺ ៤៨ម៉ោង ក្នុងករណីមានកិច្ចការ ប្រញាប់ខុសធម្មតា កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានស្នើសុំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយអត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ការងារបន្ថែមម៉ោងគិត ស្មើនឹង ១៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងពេលថ្ងៃ និង ២០០ភាគរយ បន្ថែមនៅពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៩/០៩-យីង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៦/១១-ខេមបូ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, ៣០/១៣-ហ្វ ដូណា ធ្វីនថេសិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៩, និងលេខ ១១៦/១៦-យ៉ុង ស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដំឡើង ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា។ ដូចនេះ មានន័យថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការឈប់សម្រាកថ្ងៃណាមួយនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ១ខែចំនួន ៣០ ទៅ ៣១ថ្ងៃពេញ និងទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ដដែល។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដំឡើង ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញនូវបន្ទុកភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

(ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារសងរំលឹក និងសិទ្ធិទាមទារប្រាក់ឈ្នួល សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ)

ហេតុដូចនេះ យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្នជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ។

សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ១៤៦, មាត្រា ១៤៧, និងមាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្នជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែល កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាប្រាក់ ឬជាចំនួនថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាប្រាក់ ឬជាចំនួនថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។"*

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ចំរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយ ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។"*។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំឡើងទៅទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានមួយខែជាប់នៅក្នុងសហគ្រាស។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានមួយឆ្នាំនៅក្នុងសហគ្រាស។ ចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននេះ នឹងត្រូវដំឡើងចំនួន "១ថ្ងៃ" សម្រាប់រាល់រយៈពេល "៣ឆ្នាំ"

THE ARBITRATION COUNCIL

ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៧/១៣-ឃ្វីនជ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦២/១៥ និង ២១៤/១៥-ស្ពាមញញឹមអង្គរ (សៀមរាប (ខេមបូឌា) កើហ្វមមេនស៍ អេន អាតអ៊ិនវេសមេន) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៦ និងលេខ ០១៣/១៧-សាយ៉ាម អ៊ិនធើណេសិនណល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបានទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុប ព្រីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ីតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨១/១៩-ខ្មែរ អេឡិកទ្រិខល ផៅវ័រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលពួកគាត់មានធុរៈផ្សេងៗ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកនេះ គឺមិនមែនជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខទេ ពោលគឺពួកគាត់ត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកជាមុន លើកលែងតែករណីប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ដូច្នេះ វាជាការសមហេតុផល ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យលើផលប៉ះពាល់នៃដំណើរការក្រុមហ៊ុនពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងយកហេតុផលនេះ មកធ្វើការជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចថា អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ឬអត់"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបានអះអាងថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកការិយាល័យ និងមេតំបន់ គឺនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនរួចហើយ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខ និយោជកបានគិតប្រាក់ជាកញ្ចប់ជូនពួកគាត់រួចហើយដែរ។

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរួច នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ខ) ខាងលើ)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាង ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកពិតជាផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងបានគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាកញ្ចប់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យ, បន្ថែមម៉ោង និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មិនមានបញ្ជាក់អំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាម កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦, និងមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ. ការសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាប្រាក់ ឬជាចំនួនថ្ងៃ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាប្រាក់ ឬជាចំនួនថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់អាចទូទាត់ជាប្រាក់បាន ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ ខាងលើ។*

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀង ស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេល ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ការទូទាត់នេះ អាចធ្វើទៅបាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះបានផ្តាច់ជាមួយនិយោជក ពោលគឺមាត្រានេះមិនបានអាចយកមកអនុវត្តចំពោះ កម្មករនិយោជិតណាដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យានោះទេ។

ម៉្យាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីជីណិជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៨៨/១២- ម៉ែករូណែតជ័ ហ្វិតធីរហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០២៩/១៦-ហ្គ្រេត អនទើរ វេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ នេះមានន័យថា និយោជកមិនបានអនុវត្តស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ ខណៈពេលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅតែមានទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា គឺមិនស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជាចំនួនថ្ងៃមកវិញ។ យោងតាមការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦, និងមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ*

...

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវ ប្រាក់ ដែលត្រូវបង់...

ជ. សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប"។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅឆ្នាំ២០២០ ជាចំនួនថ្ងៃ ស្របទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅឆ្នាំ២០២០ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករាល់ការដាក់ទោសវិន័យ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានសមស្រប កុំឱ្យមានការរើសអើងសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការដាក់ទោសវិន័យកម្មករនិយោជិត មានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើ*

ការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។" ។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ *"...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសាផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសាមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ។..."។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ៖ *"ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើង មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់នេះ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា-កណ្តាលលេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។*

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតឡើងដែរ ឬទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ប៊ិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានដាក់បន្ទុកដល់កម្មករនិយោ-ជិតមេតំបន់ចំនួន ៤នាក់ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ផ្សេងទៀតនិយោជកមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ដែលការអនុវត្តនេះ គឺជាការរើសអើងសហជីព។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានការរើសអើងសហ-

THE ARBITRATION COUNCIL

ជីពនោះទេ រាល់ការដាក់វិន័យ គឺនិយោជកអនុវត្តស្មើគ្នាទាំងអស់ ដោយនិយោជកបានដាក់គោលការណ៍ថ្មី ហើយកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ផ្សេងទៀត គឺពួកគាត់បានគោរពតាមការណែនាំរបស់និយោជក ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ទាំង ៤នាក់នេះ មិនបានគោរពតាមការណែនាំរបស់និយោជកនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់បន្ទុកភស្ដុតាងណាមួយ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាទាក់ទងនឹងការដាក់វិន័យរបស់និយោជក គឺជាសកម្មភាពនៃការរើសអើងនោះទេ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំគោលការណ៍ថ្មីនេះ ចាប់តាំងពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ និងបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទទួលបានបញ្ជិកាសហជីពនៅថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២១ ពោលគឺនិយោជកបានរៀបចំគោលការណ៍ថ្មី ចាប់តាំងពីពេលមិនទាន់មានសហជីពនៅឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានការជូនដំណឹងពីនិយោជកអំពីការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការដាក់ទោសវិន័យកម្មករនិយោជិត គឺមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើសសហជីពនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករាល់ការដាក់ទោសវិន័យ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានសមស្របកុំឱ្យមានការរើសអើងសហជីព។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតមេតំបន់ឈ្មោះ ឌិន សុខាវុធ ចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។*"

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចែងថា ៖ "*អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។*"

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ បញ្ជាក់ពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យើង ឡៃន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានោះទេ។ ជាមួយគ្នានេះ យោងតាមសារណារបស់ភាគីនិយោជក និងលិខិតអញ្ជើញរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១២៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ *"...អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម មកកាន់នាកយកដ្ឋានវិវាទការងារ ...នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១... ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ឌិន សុខាវុធ..."* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល់យល់ឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានជូនដំណឹងទៅនិយោជកឱ្យចូលរួមដោះស្រាយវិវាទលោក ឌិន សុខាវុធ តាំងពីមុនថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ហើយដំណើរការនៃការដោះស្រាយនឹងត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោយថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា វិវាទទាក់ទងកម្មករនិយោជិត ឌិន សុខាវុធ គឺមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ហើយចំណុចវិវាទនេះ គឺកំពុងស្ថិតក្នុងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារចំណុចវវិទបន្ថែមរបស់កម្មករនិយោជិតនេះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារចំណុចវិវាទបន្ថែម។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឌិន សុខាវុធ, ២. ប៉ុន អេងសួរ, ៣. សៅ មុន្នី និង៤. ពេជ្រ បូរិន ទៅតាមសមាមាត្រនៃម៉ោងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់លើសក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់នេះវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មុត អៀន ចាប់ពីខែមីនា រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត តម្រូវឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូន ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ១៤៦, មាត្រា ១៤៧, និងមាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ២០០ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅឆ្នាំ២០២០ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករាល់ការដាក់ទោសវិន័យ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានសមស្របកុំឱ្យមានការរើសអើងសហជីព។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារចំណុចវិវាទបន្ថែម។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឃូ សួនធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៉ែន ឬិនឃា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL