ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦៥/១៩ - ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជ្រៃកោង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨០៨ ០៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក Calvin Su	នាយកចាត់ការទូទៅ
២- លោកស្រី វ៉ាន់ កក្កដា	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោក ឈឹម សៅភា៉	វេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក តោ ដារ៉ាទិត្យ	មន្ត្រីច្បាប់សមាគមដាត់ដេរ(GMAC)
៥- លោក សុខ ភិរម្យ	មន្ត្រីច្បាប់សមាគមដាត់ដេរ(GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិជ្រៃកោង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៧ ៧៧៧ ៨១៩/០១២ ៤៥៦ ៥៤៤
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-លោក ស៊ាង យ៉ូត	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិខោអាវ
២-លោក ស៊ី វ៉ាន់ធា	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិខោអាវ

៣-លោក ស៊ាម ស៊ុនហេង	កម្មករផ្នែកផ្គូផ្គង
៤-លោក គៀក លីម	ជាងម៉ាស៊ីន
៥-លោក ហាក់ សុខភាព	បិតឡេវ
៦-លោក ផន ផល្លា	ជំនួយការប្រធានផ្នែក
៧-លោកស្រី ហេង សារុន	ជំនួយការប្រធានផ្នែក
៨-លោកស្រី ហង្ស សុផាន្នី	កម្មការិនីដេរ
៩-លោកស្រី កែវ សាមឿន	កម្មការិនីដេរ
១០-លោកស្រី ប៊ុន ចាន់កក្កី	កម្មការិនីដេរ
១១-លោកស្រី គឿន ថាវ៉េត	កម្មការិនីផ្នែកពិនិត្យ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-(ចំណុចទាមទារទី២) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកមធ្យមភាគ ២២ ថ្ងៃ ដូចកាតគិតក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជក អនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួង (ស្តីពីការគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ)។

២-(ចំណុចទាមទារទី៥) កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាច្បាប់ឈឺ ១ ថ្ងៃ ដូចមុនឆ្នាំ ២០១៩ ដដែល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកផ្តល់ជូនកន្លះថ្ងៃ ចំពោះកម្មករណាដែលគ្រាន់តែទៅយកថ្នាំមកលេប ឬផ្តល់ជូន ១ ថ្ងៃ ជូនកម្មករទៅតាមភាពជាក់ស្តែង។

៣-(ចំណុចទាមទារទី៦) កម្មករនិយោជិតសុំបន្ថែមម្ហូបអាហារមួយមុខបន្ថែមទៀត (ម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកត្រូវការពិភាក្សាជាមួយចុងភៅជាមុនសិន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៧៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែ

THE ARBITRATION COUNCIL

កក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីកម្មករនិយោជិត នៃ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត កែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលសះនឹងគ្នាចំនួន៥ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៧៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលា ម៉ោង ៨និង៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះ ជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាទាំង ៣ នេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការផ្ដល់ភស្ដុតាង និងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្ដុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្ដុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៤រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក Calvin Su ជាអ្នកចាត់ការទូទៅ ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក គិម ពេជ្រដា, លោក តោ ដារ៉ាវិទ្ធិ និងលោក សុខ ភិរម្យ។

៣- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០០០១៧៣៨៨ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣៥៤ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៦- លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។

៧- វេជ្ជបញ្ជា។

៨- លិខិតបញ្ជាក់ជំងឺ។

៩- ប័ណ្ណអនុញ្ញាតអោយចេញពីមន្ទីរពេទ្យ។

១០-លិខិតអនុញ្ញាតចេញពីមន្ទីរសម្រាកព្យាបាល។

១១- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- លិខិតប្រើប្រាស់សេវាសុខាភិបាល (ផ្នែកថែទាំសុខភាព) របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពសេរីខ្មែរ លេខ ០២១/១៩ វិវាទ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមន៍ ឱ្យនិយោជក ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោ-ជិត។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ១៤០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- លិខិតលេខ ១០២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួល ស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៦- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ចុះថ្ងៃពុធ ២កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៧៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០០៩ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បង ក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ក្រុមហ៊ុននេះ មានដួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៧៥ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត)*។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹងមធ្យមភាគ ២២ ថ្ងៃ ដូចការគិតក្នុងឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត មកចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ។ រីឯ ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពក្នុងឆ្នាំ២០១៩ គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមកចែកចំនួន ២២ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺចំនួន ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ (មួយថ្ងៃធ្វើការ ៩ម៉ោងកន្លះ ក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិតអាចសម្រាកបាន ១៥នាទី នៅពេលព្រឹក និង ១៥ នាទី ទៀត នៅពេលរសៀល)។ ហេតុនេះ ថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានចំនួន ២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ៤ គឺមានកំណត់ថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានចំនួន ២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារនេះ ទៅតាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - ក្នុងសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥៧ របស់ក្រសួងការងារ មិនមានចែងច្បាស់លាស់អំពីចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ គឺគ្រាន់កំណត់គោលការណ៍រួមដោយយកមធ្យមភាគ ២៦ថ្ងៃ មកគិតតែម្តង ព្រោះយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ភាគច្រើនគឺធ្វើការចំនួន ២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ហេតុនេះ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ ខាងលើ គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ ព្រោះចំនួនថ្ងៃដែលយកមកគណនា គឺមានចំនួនច្រើន ជាហេតុធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃដែលគាត់ទទួលបានមានចំនួនតិចវិញ។
  - ដើម្បីឱ្យមានភាពសមធម៌ និយោជកគួរតែគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកមធ្យមភាគ ២២ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅតាមថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែងរបស់ពួកគាត់។
  - នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤៣ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង

ARBITRATION COUNCIL

នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់។ ហើយករណីនេះ គឺគេអនុវត្តតាមគោលការសមធម៌ សម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទារបានទេ ដោយនិយោជករក្សាជំហរអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ លេខ ០៥៧ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយលើកមូលហេតុថា ៖
    - នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥៧ របស់ក្រសួងការងារ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺនិយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត មកចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ។ ជាងនេះទៀត នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំនេះ មិនបានកំណត់ថា ត្រូវតែចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។
    - តាមពិតទៅ ការផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារនេះ គឺជាបន្ទុកមួយបន្ថែមសម្រាប់និយោជក ព្រោះបើតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៨៩ចាស់ គឺមិនតម្រូវឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់នេះពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងនៅធ្វើការនោះទេ។ សរុបមក និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាច្បាប់ឈឺ ១ថ្ងៃ ដូចមុនឆ្នាំ២០១៩ ដដែល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ន ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ចាប់ពីកន្លះថ្ងៃឡើងទៅ ដោយគិតតាមពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងសំបុត្រពេទ្យ។ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន ហើយគ្រាន់តែទៅពិនិត្យ និងយកថ្នាំ នៅមន្ទីរពេទ្យដែលនៅជិតក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិតដែលបានទៅមន្ទីរពេទ្យឆ្ងាយៗ ដូចជាមន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត មន្ទីរពេទ្យខ្មែរសូវៀត ជាដើម នោះនិយោជកនឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ ១ថ្ងៃពេញ តែម្តង។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
    - នៅមុនឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែមេសាឆ្នាំ២០១៩មក និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺតែកន្លះថ្ងៃវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈឺ និងយកថ្នាំលេប ដោយមិនសម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យ។
    - ពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន និងឈឺជំងឺ ដូចជា ឈឺក្បាល វិលមុខ ចុកពោះ រាគ ជាដើម គាត់ទៅពេទ្យពិនិត្យ ហើយពេទ្យឱ្យតែថ្នាំមកលេប ហើយមិនបានចេញលិខិតបញ្ជាក់ថា ឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកប៉ុន្មានថ្ងៃនោះទេ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតពិតជាត្រូវការពេលខ្លះសម្រាកនៅផ្ទះ ដើម្បីឱ្យអាការៈធាប់ជាសះស្បើយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - កន្លងមកបើកម្មករនិយោជិតឈឺសុំច្បាប់ និយោជកពិចារណាផ្តល់ច្បាប់ដោយពិនិត្យលើអាការៈជំងឺជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត និងមន្ទីរពេទ្យដែលកម្មករនិយោជិតនោះទៅព្យាបាល។

   - ០ បើកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យ និងបើកថ្នាំនៅពេទ្យដែលឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកមួយថ្ងៃពេញ លើកលែងតែពេទ្យមូលមិត្តទេ ដែលមានទីតាំងនៅជិតក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ។
   - ០ បើអាការៈជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិតធ្ងន់ធ្ងរនោះ និយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញដែរ ដើម្បីសម្រាកបន្ថែមនៅផ្ទះ ទោះបីគាត់មិនបានសម្រាកនៅមន្ទីរពេទ្យ ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ពិនិត្យទៅថាជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានអាការៈធ្ងន់ធ្ងរនោះទេ នោះនិយោជកនឹងឱ្យច្បាប់សម្រាកតែកន្លះថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំបន្ថែមម្ហូបអាហារមួយមុខបន្ថែមទៀត សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ (ម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)

- ភាគីទាំងពីទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់អាហាថ្ងៃត្រង់មួយពេល ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមានម្ហូបមួយមុខ ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម្ហូបមួយមុខបន្ថែមទៀត (ឱ្យមានម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា៖
   - ០ និយោជកផ្តល់អាហាថ្ងៃត្រង់មួយពេល មានបាយ និងម្ហូបមួយមុខនេះ តាំងពីឆ្នាំ២០០៤ រហូតដល់២០១៩។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនហើយ គួរតែបន្ថែមម្ហូបមួយមុខទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត។
   - ០ កម្មករនិយោជិតខ្លះជាខ្មែរអ៊ីស្លាម មិនអាចហូបសាច់ជ្រូកបាន ត្រូវចេញទៅទិញនៅខាងក្រៅ ហេតុនេះ បើមានម្ហូបពីរមុខ នោះគាត់អាចមានជម្រើសក្នុងការបរិភោគ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
   - ០ ការដែលបន្ថែមម្ហូបមួយមុខទៀត ទាក់ទងនឹងការចំណាយបន្ថែម ហេតុនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពនោះទេ។ និយោជកសុំរក្សាការអនុវត្តផ្តល់អាហារមួយមុខនេះដដែល និងព្យាយាមរក្សាឱ្យបាននូវគុណភាព និងអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។
   - ០ ម្យ៉ាងទៀត ការផ្តល់ជូនបច្ចុប្បន្ននេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់រួចទៅហើយ ព្រោះតាមច្បាប់ គឺមិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់នេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*។

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ ក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតាវេកណាំឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៩ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ គឺ ១.លោក ភឿក លីម, ២.លោក ស៊ាម ស៊ុនហេង, ៣.លោក ហេង សាថុន, ៤.លោក កែវ សាមឿន, ៥.លោក លឹម ធីរ៉ា និងលោក ហង់ សុផានី ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ១.ស៊ាម ស៊ុនហេង, ២.កឿក លីម, ៣.ហង្ស សុផាន្នី និង ៤.ហេង សារុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ដែលជាដើមបណ្ដឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ចែងថា ៖

"និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្ដាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាពនិងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដដែលខាងលើ បានចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ៨៩ថ្មីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពអនុវត្ត និងបែបបទនៃការអនុវត្តផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រី

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រីឯការគណនា និងការទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន (មានមុនមាត្រា ៨៩ថ្មី ចូលជាធរមាន) គឺត្រូវអនុវត្តតាមការកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។

យោងតាមប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ....។"*

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដដែល ចែងថា ៖"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម...

[...]

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។...។"

យោងតាមខ្លឹមសារ ប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី៖

- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ
- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង
- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលកម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និងចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ចំពោះថិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ(ដែលត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ)

សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង **ផ្នែកII. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ** កំណត់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារតាំងពីមុនឆ្នាំ២០១៩ រហូតមក ហើយមានអតីតភាពការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច I ខាងលើ ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ត្រូវអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម៖

ទី១-ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមភាគ ក្នុង១ខែ ស្មើនឹងផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ១៣២ខែ ចែកនឹង ១៣២ខែ (១១ឆ្នាំx១២ខែ)។

ទី២-ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានធ្វើការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៧ របស់ក្រសួងការងារ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុចទី២ រួចហើយ (គណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ)។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ ផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ប្រការ៤ (១.ម៉ោងធ្វើការ) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចែងថា ..... ថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងសប្តាហ៍ គឺពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ។ ដូច្នេះ មានន័យថាចំនួនថ្ងៃធ្វើការសរុបក្នុងមួយខែនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺប្រហែល ២២ថ្ងៃ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ តិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ ចែកនឹង ២២ថ្ងៃ មានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ ប្រសិនបើនិយោជកមានបំណងអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រការ៤ (១.ម៉ោងធ្វើការ) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានកំណត់អំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ ចែកនឹង ២២ថ្ងៃ នោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ប្រការ៤ ត្រង់ចំណុច **៨-ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ** បានកំណត់ថា៖ "*នៅពេលដែលមានជំងឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅគិលានដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនជាបន្ទាន់។*

ប្រសិនបើវេជ្ជបណ្ឌិត ឬប្រធានពេទ្យរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ត្រូវសម្រាកដោយមានជំងឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

ប្រសិនបើស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរ វេជ្ជបណ្ឌិតរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវចាត់បញ្ជូលទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យ ឬទទួលការព្យាបាលបន្ថែមពីគ្រូពេទ្យជំនាញ។

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយផ្តល់ដំណឹងថា មានជំងឺ ប៉ុន្តែ មិនបានផ្តល់ការពិនិត្យរបស់វេជ្ជបណ្ឌិត/ប្រធានមន្ទីរពេទ្យក្រុមហ៊ុន ឬការអនុញ្ញាតជាមុនពីវេជ្ជបណ្ឌិត/ប្រធានពេទ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ត្រូវមានឯកសារបញ្ជាក់ផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធបើចាំបាច់។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត

ដែលអត្តមានដោយផ្តល់មូលហេតុថា មានជំងឺ ប៉ុន្តែមិនមានឯកសារបញ្ជាក់គ្រប់គ្រាន់ នោះនឹងមិនទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយជំងឺនោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងសម្រេចលើអត្តមាននោះ ទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន ហើយគ្រាន់តែទៅពិនិត្យ និងយកថ្នាំនៅមន្ទីរពេទ្យដែលនៅជិតក្រុមហ៊ុន ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទៅមន្ទីរពេទ្យឆ្ងាយៗ ដូចជា មន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត មន្ទីរពេទ្យខ្មែរសូវៀត ជាដើម និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ ១ថ្ងៃពេញ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានកម្មករនិយោជិតខ្លះ គាត់មានជំងឺឈឺក្បាល វិលមុខ ពគ្រុស ចុកពោះ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យ និងពិគ្រោះជាមួយគ្រូពេទ្យហើយ គាត់ត្រូវការឈប់សម្រាកបន្ថែមទៀតនៅផ្ទះ ដើម្បីឱ្យអាការៈរបស់គាត់ឆាប់បានធូរស្រាល ដូច្នេះ សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញ។ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃរបស់ក្រុមហ៊ុនខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកឈឺមួយថ្ងៃ ឬច្រើនជាងនេះ ទៅតាមការបញ្ជាក់របស់ពេទ្យ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមានចំណុចមួយណាអាចបញ្ជាក់បានថា ការអនុវត្តរបស់និយោជករំលោភបំពានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម្ហូបមួយមុខបន្ថែមទៀត សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ (ឱ្យមានម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ម្ហូបមួយមុខបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមកដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់ មានម្ហូបពីរមុខជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។"*។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុមឬអង្គការមួយឬអង្គការច្រើន តំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។..."

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានសហជីព លើសពី ១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រ ឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាត តាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជក ទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក មួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើន ដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។*" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ក្នុង

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទានាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ុនដាង អីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម្ហូបមួយមុខបន្ថែមទៀត សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ (ឱ្យមានម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)។

យោងតាមការបង្ហាញភស្ដុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ មកចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ដូចការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកមធ្យមភាគ ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ១ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម្ហូបមួយមុខបន្ថែមទៀត សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ (ឱ្យមានម្ហូបគោកមួយមុខ និងម្ហូបទឹកមួយមុខ)។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ីន គីមស៊ាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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