ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩១/១៩ - ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រួចហ៊ិន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ២១៧ សង្កាត់វាលវង់ ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៦២៦ ៥៥៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក មូល សុមិនា គណនេយ្យ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ២១៧ សង្កាត់វាលវង់ ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២៤៣ ៤៤ ១៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ដួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់សមាគមការងារកម្ពុជា
២- លោក ហួន សំបូរ កម្មករនិយោជិត
៣- លោក ណុប ចាន់ដារ៉ា កម្មករនិយោជិត

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាក នៅថ្ងៃបុណ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការវេនយប់ ចំនួនមួយរយសាមសិបភាគរយ(១៣០%) អនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលមានធុរៈផ្សេងៗ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចៀសវាងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយការគំរាមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលមានការតវ៉ាម្តងៗ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនលោក ឈៀង ឆេង តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារដោយជំងឺ។

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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ លេខ ៩០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត

នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ ស្ដីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី១ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះនឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះទាំង ៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ លេខ ៩០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងលោក មូល សុមិនា ដែលជាគណនេយ្យ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ មានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ។ លោក មូល សុមិនា បានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យគាត់ទេ ពោលគឺគាត់គ្រាន់តែមកស្ដាប់សវនាការតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី៤ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, និងទី៥។

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលនៃសំណុំរឿងនេះ គឺជាប្រភេទសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការផ្ដល់ភស្ដុតាង និងថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការជំទាស់ភស្ដុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល គឺថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្ដុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត និងជាសមាជិកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីស្ថានភាពការងារនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ លេខ ៩០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ លេខ ០១១/២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ៤៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតថាមពលអគ្គិសនី។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៥ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍*ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ*) ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមិនតម្រូវឱ្យពួកគាត់សុំច្បាប់ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ពួកគាត់ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដំណើរការម៉ាស៊ីន (Operator)ដែល[illegible]ការងាររៀងរាល់ថ្ងៃ

- ជាការអនុវត្តពីមុន សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ក្នុងករណីដែលពួកគាត់មកធ្វើការធម្មតា។ ក្នុងករណីពួកគាត់ចង់ឈប់សម្រាក កម្មករនិយោជិតត្រូវសុំច្បាប់។
- ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៨ មក និយោជកបានគម្រាមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនហ៊ានឈប់ទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១១ យប់ ដល់ម៉ោង ៧ ព្រឹក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា៖
    - កម្មករនិយោជិតផ្នែកដំណើរការម៉ាស៊ីន (Operator) មានបួនក្រុម និងត្រូវធ្វើការឆ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ចំនួនបីវេន គឺពីម៉ោង ៧ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ៣ រសៀល, ៣ រសៀល ដល់ម៉ោង ១១ យប់ និង ១១ យប់ ដល់ម៉ោង ៧ ព្រឹក។
    - ជាមធ្យមមានកម្មករនិយោជិតផ្នែកដំណើរការម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ នាក់ ដែលត្រូវធ្វើការវេនយប់ ចំនួន ៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ពួកគាត់ទាំងអស់គ្នា មិនមានកិច្ចសន្យាការងារលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
    - និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ស្មើគ្នា ដោយមិនគិតធ្វើការវេនថ្ងៃ ឬវេនយប់នោះទេ។
    - ច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា៖
    - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមុនឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលមានធុរៈម្តងៗ។ ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ពួកគាត់តែងតែរកកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត ដើម្បីមកបំពេញការងារជំនួសគាត់ ធ្វើយ៉ាងណាមិនឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។
    - ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ មក និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ គឺនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល បើទោះបីកម្មករនិយោជិតនៅមានថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក៏ដោយ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ នៅសល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចន្លោះពី ២០ ទៅ ៣០ ថ្ងៃ។
    - ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ មក និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលនិយោជកមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

- កម្មករនិយោជិត ណុប ចាន់ដារ៉ា បានអះអាងថា គាត់ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣ ថ្ងៃ នៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅប្រទេសថៃ ដោយសារនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្ន ចំនួនសមាជិកនៅក្នុងក្រុមការងាររបស់ពួកគាត់បានធ្លាក់ចុះ ពីមួយក្រុម ៧ នាក់ មកត្រឹម ៥ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ធានាថា ការឈប់សម្រាករបស់ពួកគាត់នឹងមិនប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយមានជំងឺ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា៖
  - កម្មករនិយោជិត ឈៀន ឆេន បានឈប់សម្រាកពីការងាររយៈពេលប្រហែល ១០ខែ មកហើយ (គិតត្រឹមថ្ងៃសវនាការ) ដោយសារគាត់មានជំងឺលើសឈាម។
  - ស្ថានភាពជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ឈៀន ឆេន មានសភាពធូរស្រាលហើយ ប៉ុន្តែ គាត់ប្រហែលជាមិនអាចត្រឡប់មកធ្វើការវិញទេ។
  - និយោជកមិនទាន់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយគាត់នៅឡើយទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដោយអវត្តមានភាគីនិយោជកបានដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា៖ *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយ បានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ និងលេខ ១៦១/១៥-ក្រុមថែរក្សាអង្គរនៃរដ្ឋាភិបាលចិន (CSA))។

នៅក្នុងរឿងនេះ និយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ក្រៅតែលោក មូល សុមិនា ដែលជាគណនេយ្យ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ័រ បានមកចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។ លោក មូល សុមិនា បានបញ្ជាក់ថា គាត់មិនមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីនិយោជកទេ ហើយគាត់គ្រាន់តែ

មកស្តាប់សវនាការតែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយហេតុថា លោក មូល សុមិនា មិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យភាគីនិយោជក នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា ភាគីនិយោជកបានអវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញា-កណ្តាល។

យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារ ដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ*"។

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

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "*យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាលណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ នោះគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ឬពីរដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៩/១៤-ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៦២/១៥ និងលេខ ២១៤/១៥-ស្នាមញញឹមអង្គរ (សៀមរាប (ខេមបូឌា) គើហ្វមេនស៍ អេនអាតអ៊ិនវេសមេន) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្ត និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដំណើរការម៉ាស៊ីនមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការអនុវត្តនេះ គឺស្របនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើហើយ។ ដោយឡែក ចំពោះការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា វាអាចជានីតិវិធីមួយដែលអាចឱ្យនិយោជកដឹងពីវត្តមាន និងអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដើម្បីបង្ការភាពរអាក់រអួលដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដោយហេតុថាពួកគាត់មិនមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនទាន់មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទេ ដោយពួកគាត់អះអាងថា ពួកគាត់នៅតែយល់ព្រមធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យធម្មតា ព្រោះបារម្ភនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ចំណុចទាមទារនេះ មិនទាន់មានកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់សម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១១ យប់ ដល់ម៉ោង ៧ ព្រឹក

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្នុងមួយខែ មានកម្មករនិយោជិតផ្នែកដំណើរការម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ នាក់ ដែលត្រូវធ្វើការវេនយប់ចំនួន ៨ ថ្ងៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពីម៉ោង ១១យប់ ដល់ម៉ោង ៧ព្រឹក មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៤៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "*ពាក្យថា ពេលយប់ក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា រយៈពេល ១១ (ដប់មួយ) ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ។ ការងារពេលយប់ ត្រូវគិតពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ*"។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។"

យោងតាមមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការងារវេនយប់ គឺគិតពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ។ ហេតុនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងពេលម៉ោងនេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីសម្រេចបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង ចំណុចវិវាទទី១៣)*

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនពួកគាត់ដែលធ្វើការវេនយប់ ពោលគឺមិនរាប់បញ្ចូលត្រឹមតែម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ទេ

ប៉ុន្តែទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ សម្រាប់ការធ្វើការពីម៉ោង ១១យប់ ដល់ម៉ោង ៧ព្រឹក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមការទាមទាររបស់ពួកគាត់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ការទាមទារនេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១១យប់ ដល់ម៉ោង ៧ព្រឹក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលមានធុរៈ ដែរ ឬទេ?

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

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

លើសពីនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកប្រើប្រាស់សំរាប់ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ* "។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៨១/១១-ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ហេតុផល នៃចំណុច វិវាទទី២ និងទី៣, លេខ ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២(២))

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលពួកគាត់មានធុរៈផ្សេងៗ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកនេះ គឺមិនមែនជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខទេ ដោយពួកគាត់ត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកជាមុន លើកលែងតែករណីប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះពេល

បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ដូច្នេះ វាជាការសមហេតុផល ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យលើផលប៉ះពាល់នៃដំណើរការក្រុមហ៊ុនពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងយកហេតុផលនេះ មកធ្វើការជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចថា អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ឬអត់។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលដែលពួកគាត់មានធុរៈទេ ប៉ុន្តែនិយោជកតម្រូវឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ ជាក់ស្តែង គឺករណីរបស់កម្មករនិយោជិត ណុប ចាន់ដារ៉ា ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ ពេលគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅប្រទេសថៃចំនួន ៣ថ្ងៃ។ លើសពីនេះ និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ពេលដែលនិយោជកមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជំទាស់ ឬផ្តល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកពិនិត្យ និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលពួកគាត់មានធុរៈ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌនៃដំណើរការក្រុមហ៊ុន និងស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន ដែរឬទេ?

មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖...*

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះ ត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែ អាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស"។

មាត្រា ៧២ ចំណុច ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ៖ "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។...*"

ផ្អែកតាមមាត្រា ៧១ ចំណុច ៣ និងមាត្រា ៧២ ចំណុច ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ឈឺរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃមាត្រា ៧១ ចំណុច៣ ហាក់ចង់ការពារសុវត្ថិភាពការងារកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ។ យ៉ាងណាមិញ មាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់ឈប់ឈឺលើសពីថិរវេលាដែលច្បាប់បានកំណត់ ប៉ុន្តែ មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើទេ។ ហេតុនេះ វាគឺជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជកថា ត្រូវផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន បានឈប់ឈឺរយៈពេល ១០ខែហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ទេ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"*។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ *"កិច្ចសន្យាមានអនុភាពដោយសារ សំណើ និងស្វីការ ត្រូវគ្នា។"*។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីអ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏ចែងផងដែរថា ៖ *"សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ"*។

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១១-អិម រ៉ (សាខាកំពង់ផ្លាំង) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់គាត់ទេ។ ក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថា និយោជកអវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា និយោជកយល់ព្រមផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន ឬអត់ នោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះគឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជកដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១១យប់ ដល់ម៉ោង ៧ព្រឹក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកពិនិត្យ និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលពួកគាត់មានធុរៈ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌនៃដំណើរការក្រុមហ៊ុន និងស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឈៀង ឆេន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេខ ឡុចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL