# ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

## ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៨/១៩ - សេង រ៉ុង ជីយី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

# សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក រី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

## ភាគីនៃវិវាទ

### ១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៦៥ ៥៧០/០៩៦ ៦៧១ ០៦៦៧
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក តាន ប៊ិញ ហុង — កម្មករឃ្លាំង
២- លោកស្រី Xu Ya Qig — ប្រធានរោងចក្រ

### ២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៧៦៨ ៨៧៧/០៧៧ ៣២៨ ៦២៨
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក អន សាខន — អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
២- លោក យន សុខឿន — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
៣- លោកស្រី ឃួន ស្រីចាន់ — កម្មការិនីផ្នែរ
៤- កញ្ញា ឈួន ដាណេ — កម្មការិនីផ្នែរ
៥- លោកស្រី ហោ លន់ — កម្មការិនីផ្នែរ

## បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានទៀងទាត់ តាមថ្ងៃដែលបានកំណត់ជូនកម្មករ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ និងប្រអប់ថ្នាំពេទ្យ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់តាមក្រុម ផ្នែកនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការថែមម៉ោង តាមការស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រីម) តាមសមាមាត្រ ពេលកម្មករសុំច្បាប់រវល់។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្កលក្ខណៈឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសុំច្បាប់មានធុរៈម្តងម្កាល។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាកាលបរិច្ឆេទ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យនៅដដែល។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែឱ្យបានមុនម៉ោង ១៦៖០០ នាទី ជាកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

## 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 សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) លេខ ១១៩៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

## សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ០០ នាទី ព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីឃី (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៨ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីឃី (ខេមបូឌា) លេខ ១១៩៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៨ ចំណុច នៅថ្ងៃទី៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ដោយសារមានការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការពីភាគីនិយោជក និងមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ០០ នាទី ព្រឹក វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧ និងទី៨។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ២ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

THE ARBITRATION COUNCIL

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន**

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន**

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) លេខ ១១៩៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) លេខ ០០៩ ក.ប/អក/លបក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតលេខ ៥៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

ក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គឺមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរ និងផលិតសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២២០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង រ៉ុង ជីយី (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)*។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកមានជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់(លុយព្រីម) សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ទៅមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យដៃគូ ប.ស.ស គឺនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ដដែល។
    - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ស្អែនមេដៃចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកមានជំងឺចំនួន ១ថ្ងៃ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យដៃគូរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យដៃគូជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។ ដោយឡែកប្រាក់ស្អែនមេដៃនិយោជកមិនរក្សាជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ទោះបីជាមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យដៃគូរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ប៉ុន្តែ មិនមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យដៃគូរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ ដូចខាងក្រោម៖
        - ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការឈប់សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ។
        - ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ហេតុនេះ និយោជកក៏ត្រូវរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនពួកគាត់ដូចគ្នាផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារ និយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ម្យ៉ាងទៀតប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ គឺអនុវត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការដោយគ្មានការឈប់សម្រាកតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ បើមានការឈប់សម្រាកនោះ ពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

  - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ២ ថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមិនបានសុំច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក នោះពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតបានគោរព និងអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដូច្នេះហើយនិយោជកគួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ដោយសារ ៖
  - និយោជកបានអនុវត្តទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។
  - ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ គឺសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តែប៉ុណ្ណោះ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷**

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ចំនួន ១ថ្ងៃ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ពោលគឺ មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យដៃគូរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សារជាតុ និងគោលបំណងសំខាន់របស់ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ គឺការជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ ក្នុងគោលបំណងរក្សា និងបង្កើនសន្ទុះនៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស។ ដូច្នេះ កាលណាកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ នោះពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែល

កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលរកយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ប្រាក់ត្រឹម) សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

សូមមើលចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តីសម្រេចថា ៖

*"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិត មានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..."* ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

**១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់**

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

| ប្រភេទនៃការឈប់ | ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ | មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដទៃ |
|---|---|---|
| ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ | យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ | មាត្រា ១៤៥ |
| ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល | តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ | មាត្រា ១៦១ |
| ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល | យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ | មាត្រា ១៦៦ |
| ការឈប់ដោយមានជំងឺ | | មាត្រា ៧១ |
| ការឈប់សម្រាលកូន | | មាត្រា ១៨២ |
| ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល | យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ | មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពី ការឈប់សំរាកពិសេស |

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។ "* អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម យល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោ-ជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ច ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេនឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច

ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

**២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា**

ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា "ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា"។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវស្ថានការណ៍ដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយសាច់ញាតិវែងជាងអ្វី ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ នោះវាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិតដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

**៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់**

ការឈប់នេះ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍៖ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ នាំឱ្យកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០ រៀល ទៅ ១,០០០,០០០ រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។

**៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក**

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធុរៈផ្សេងៗតាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមានមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែ មិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ក្រៅពីការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមាន ឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុន និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួន ១ថ្ងៃ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក នៅកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួន ២ថ្ងៃ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់របស់ច្បាប់រួចទៅហើយ ពីព្រោះក្រៅពីករណីឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថា ផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

## សម្រេច និង បង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

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

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL