ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១០/១៩ - កៅវ៉េ ស្ព័ត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង វួចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្នាញ សង្កាត់បាទី ក្រុងបាវិត ខេត្តស្វាយរៀង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៥១ ៣៥ ០៧៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- កញ្ញា Liuping	ផ្នែកធនធានមនុស្ស
២- លោក ផាត់ ធី	ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោកស្រី នី ស្រីពៅ	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៤- លោក ផាត ផាន់ណា	អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្នាញ សង្កាត់បាទី ក្រុងបាវិត ខេត្តស្វាយរៀង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០ ៤១ ៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
២- លោក ឃឹម មករា	មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់

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

ដេរកម្ពុជា

៣- លោក ទៀង សំអាត	ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
៤- លោក ឃន សារ៉ែន	ហិរញ្ញិកសហជីព(មូលដ្ឋាន)
៥- លោក ម៉ឹង ឆវន់	សកម្មជនសហជីព
៦- លោកស្រី ម៉ា សុជាន្នី	សកម្មជនសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងសងប្រាក់ដែលកម្មករបាត់ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានទេ ដោយភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការគិតប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ រួចគុណនឹងថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការជាក់ស្តែង។

២- ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចសងប្រាក់ភាគទានសហជីព ចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ សរុបទឹកប្រាក់ស្មើនឹង ៨៨៨០ ដុល្លារ បានទេ។

៣- ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ គុណនឹង ៣០០% ដូចកាលអនុវត្តពីមុនបានទេ។

៤- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០% ក្នុងរយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពបានទេ។ ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំបើកជូននៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្គ័ត អិលធីឌី លេខ ១៦៣៧ កបវ/ស្វរ ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្វាយរៀង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយបញ្ហាចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្វាយរៀង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៨ចំណុច។ ចំណុចមិនសះចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី លេខ ១៦៣៧ កបវ/ស្វរ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសវនាការ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក Chen Jing ជានាយកក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Liu Ping ជាប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីលោកនាយកក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី ចុះ ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី លេខ MOC ៥០០០៩០៨៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៥១/១១ កបវ/មតសព/ស្វរ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃរដ្ឋបាលតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមេនហាតធេន (ខេត្តស្វាយរៀង)។

៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ០៣១៩/២០១១ ពណ.ចបព ថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៧- តារាងប្រាក់លំហែមាតុភាពក្នុងខែទី០១ ខែទី២ និងខែទី៣។

៨- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលខែមករា ខែកុម្ភៈ ខែមីនា ខែមេសា ខែឧសភា ខែមិថុនា ខែកក្កដា ខែសីហា និងខែកញ្ញា របស់ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០៤៣/១៩.វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត និងលោក ឃឹម មករា ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត លេខ ០០២/១៧ ក.ប.វ/ស្វ.រ/វ.ប ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតលេខ ២៥១ ក.ប.វ/ស្វរ ចុះទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្វាយរៀង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ព័ត គោរពជូន ប្រធានតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រដ្ឋបាលតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស មេនហាតធេន ស្តីពីស្នើសុំជួបពិភាក្សាលើបញ្ហាការងារមួយចំនួនក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតលេខ ០៤៧/១៩.សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារករណីវិវាទសំណុំរឿងលេខ ១១០/១៩ ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី។

៧- ឯកសារ និងភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចទាមទារទី៧ (កាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី)។

៨- ឯកសារ និងភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចទាមទារទី៨ (តារាងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី លេខ ១៦៣៧ កបវ/ស្វរ ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត អិលធីឌី លេខ ០១៣/១៩ មកប/ខសរ/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តស្វាយរៀង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត ខូអិលធីឌី គឺមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះមាន ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣០៨នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅ ក្រុមហ៊ុន កៅវ៉េ ស្ពត ខូអិលធីឌី)*។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីនិយោជកពុំអាចសងប្រាក់ភាគទានសហជីព ចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ សរុបទឹកប្រាក់ស្មើនឹង ៨៨៨០ ដុល្លារអាមេរិក បានទេ

- យោងតាមឯកសារសោរណារបស់ភាគីនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ *"ចំណុចវិវាទទី៥ ដែលទាមទារនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីព ចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ មួយខែ មានចំនួន 888$ សរុបទឹកប្រាក់ស្មើនឹងចំនួន 8880$ (ប្រាំបីពាន់ប្រាំបីរយប៉ែតសិបប្រាំបីដុល្លារអាមេរិក)។ ចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត សហជីព សម្រេចដកចេញ ដើម្បីយកទៅពិភាក្សាគ្នាជាមួយម្ចាស់បញ្ជាទិញ PUMA តាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ម្តងទៀត នៅឆ្នាំ២០២០ ខាងមុខនេះ។"*
- យោងតាមសារណាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដកចំណុចវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីព ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ នោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីនិយោជកពុំអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យគុណនឹង ៣០០ភាគរយ ដូចកាលអនុវត្តពីមុនបានទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
    - ចាប់តាំងពីពេលបើកក្រុមហ៊ុនមក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបញ្ឈប់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ចំនួន ២០០ភាគរយ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។
    - នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត និយោជកមិនបានប្រកាសព័ត៌មានជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ គឺនិយោជកបានប្រាប់តាមប្រធានក្រុមនៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកធ្លាប់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយគឺត្រូវតែបន្តការផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបន្តទៀត។
    - កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គឺមានតែស្ម័គ្រចិត្តទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ការអនុវត្តកន្លងមកនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មនិយោជិត គឺជាការលើកទឹកចិត្តជូនពួកគាត់ និងដើម្បីបង្កើន ផលិតភាពការងារឱ្យបានច្រើន។
- និយោជកប្តូរការអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារវិញ ដោយមូលហេតុ៖
  - ប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ និយោជកទទួលបានផលចំណេញតិច។
  - ការបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះ។
  - និយោជកអនុវត្តទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ នៅមុនថ្ងៃធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ និយោជកបានផ្តល់ដំណឹងមួយថ្ងៃមុន ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករ និយោជិតក៏ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំលើពួកគាត់នោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ ក្នុងរយៈ ពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ ទាំងអស់ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកមាតុភាពបានទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលដាក់ ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនមួយខែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែ មាតុភាពត្រូវការប្រាក់ដើម្បីត្រៀមសម្រាលកូន និងទិញសម្ភារៈចាំបាច់ផ្សេងៗ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - និយោជកអនុវត្តដូចគោលការណ៍ចាស់។
  - ក្រុមហ៊ុនដទៃផ្សេងទៀត គឺអនុវត្តដូចគ្នាដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ចំនួន ៣០០ភាគរយ ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក បុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងរឿងនេះ យល់ឃើញថាគោលការណ៍ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ជាពាក្យ បច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី២ និងទី៣។

ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"*

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែល ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្សាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ឱ្យនិយមន័យ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើនចំពោះករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូរមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១),* (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល *(១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១),* (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ *(១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) និង* (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ *(១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១*) ជាដើម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីពេលបើកក្រុមហ៊ុន រហូតដល់មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីពេលបើកក្រុមហ៊ុន រហូតដល់មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ គឺកើតឡើងដដែលៗ មានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីទាំងពីរ។ ដូចនេះ យោងទៅតាមគោការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។ ដោយឡែក នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់ការផ្តល់ប្រាប់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ មកត្រឹមចំនួន ២០០ភាគរយវិញ ដោយនិយោជកមកអនុវត្តទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងច្បាប់ស្តីពីការងារវិញ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទៀតដែរ ឬទេ?

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយថា ៖ "*ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គូភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជា គូភាគីអាចធ្វើការចរចាដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្ដូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមកមិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ។*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ដូចការអនុវត្តកន្លងមកជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកទទួលបានផលចំណេញតិច និងការបញ្ជាទិញធ្លាក់ចុះ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីទាំងពីទទួលស្គាល់ថា មុននឹងនិយោជកផ្លាស់ប្ដូរការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ មកចំនួន ២០០ភាគរយ គឺនិយោជកបានប្រាប់ដល់ប្រធានក្រុមនីមួយៗផងដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែនិយោជកធ្លាប់ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ មិនមានន័យថា និយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តបែបនេះរហូតនោះទេ ដោយហេតុថា កាលៈទេសៈនៃការបញ្ជាទិញដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តមកបានផ្លាស់ប្ដូរដែលធ្វើឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មុននឹងបញ្ឈប់ការអនុវត្តនេះ និយោជកក៏បានប្រាប់ដល់ប្រធានក្រុមនីមួយៗផងដែរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ទទួលស្គាល់ដែរថា ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្នមិនសូវមានការងារដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបន្តការអនុវត្តផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងរយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងរយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលដាក់ច្បាប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។*"

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។*

...

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។" ។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ យ៉ាងណាមិញ មាត្រាទាំងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។"*

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបន្តពិចារណាថា តើប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ ដូចតទៅ ៖*

...

- *ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។"។*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពផងដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលពួកគេចាប់ផ្ដើមឈប់សម្រាក។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបព្រីម ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៧/១២-យីងដុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ៣៥/១៣-នីចជី អ៊ីកែរីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩១/១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដ៍ ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៦, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែរីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០១៤/១៧-អ៊ិនធើណាស្យូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០១២/១៩-រីជេន ហ្វ៊ុតវែរ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២នៃចំណុចទាមទារបន្ថែម)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របតាមបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន មួយខែម្តង ពោលគឺដូចគ្នានឹងការបើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទូទៅ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនសមស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះឡើយ។ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តរបស់និយោជកអនុលោមតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ នៃចំនួន ៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានដាក់ច្បាប់លំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនពេលដែលពួកគាត់ចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះតាមច្បាប់។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ ក្នុងរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ ក្នុងរយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ខួចហ៊ីន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ីន គីមស៊ាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL