ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៥៨/១៩ -ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចេក សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨១ ៨៣ ២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លាវ ឆាយម៉េង នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោកស្រី លឹម ស៊ាវង៉ឹម រដ្ឋបាល

៣- លោក រស់ ចំណាន រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត(សាខាទី១)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចេក សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៤៣ ៤៨ ៨៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក រី សិទ្ធីណែត ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព[illegible]

២- លោក ស៊ិន កន តំណាងកម្មករនិយោជិត

៣- លោក ញ៉ិល ប្រុស កម្មករ

៤- លោក ប៊ុក ជៀប   តំណាងកម្មករនិយោជិត

៥- លោកស្រី ម៉ន វណ្ណៈ   តំណាងកម្មករនិយោជិតបំរ៉ុង

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី២)កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ០២ (ពីរ) ឆ្នាំ ដោយសុំអនុវត្តពីឥឡូវទៅ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមប្រកាស។

២- (ចំណុចទាមទារទី៣)កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២៦ ដុល្លារ(ម្ភៃប្រាំមួយដុល្លារ) ក្នុងមួយខែ បន្ថែម ១៣ ដុល្លារ (ដប់បីដុល្លារ) ក្នុងមួយខែ ដែលមានស្រាប់។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៥)ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ រៀល(ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពទេ គឺថែមម៉ោងម្តង ផ្តល់ ២០០០ រៀល(ពីរពាន់រៀល)។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៦)ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់។

៥- (ចំណុចទាមទារទី៩)កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើងវិញ និងរំលឹករយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ (កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន ឱ្យឈប់ មិនឱ្យជាលុយទេ បើឱ្យលុយ គឺយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា។

៦- (ចំណុចទាមទារទី១១)កម្មករនិយោជិតស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា ផ្នែកជាងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់(កុំរើសអើងសហជីព)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ឱ្យទេ ដោយសារពួកគាត់មិនធ្វើការ។

៧- (ចំណុចទាមទារទី១២) ស្នើពេលទៅចូលរួមសិក្ខាសិលា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ កុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឬប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (មានលិខិតស្នើសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ពីសហព័ន្ធ)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំបានទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ៧១៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១២ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ៧១៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៦ និងចំណុចវិវាទទី៧ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានៅសល់ចំនួន ៥ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលគឺ នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០៣៤ ក.ក.ប្រ.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦។

៤- លិខិតលេខ ៣៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គោរពអញ្ជើញ លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ដើម្បីចូលរួមសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០៥៨/១៩។

៥- លិខិតលេខ ៥០១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញ លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ ចំណុច ។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកក្រុម ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើរលើកពេលផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១២ ចំណុច។

៧- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី លឹម ស៊ាវង៉ឹម តួនាទីប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក រស់ ចំណាន តួនាទីជារដ្ឋបាល។

៨- លិខិតលេខ ៥៣៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញ [illegible] ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១០-អនុស្សារណៈ(លក្ខន្តិកៈ) បង្កើតក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៨៣៩/៩៧ ពណ.កន.បព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ នៅការិយាល័យនីតិកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ។

២- បញ្ជីបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រុមដេរ A២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ៧១៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត លេខ ១០៨ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១ រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៦០៨ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១))*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១០៨ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ១.ស៊ិន កន, ២.ញិល ប្រុស, ៣. ប៉ិក ដៀប និង ៤. [illegible] ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ខាងលើនេះ ផងដែរ។ ។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ២ (ពីរ)ឆ្នាំ ដោយស្វ័យប្រវត្តិពីឥឡូវទៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកប្ដូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ២ប្រភេទ គឺ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំនួន ៤០០ នាក់ និងមានកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ១១០០ នាក់។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលចូលធ្វើការដំបូង គឺពួកគាត់ចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ខែ។ បន្ទាប់មក គឺចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ខែម្ដងៗ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ខែម្ដងៗ គឺកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ រួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - យោងតាមមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនអាចធ្វើលើសពី ២ឆ្នាំ នោះទេ។ បើលើសពី ២ឆ្នាំ គឺត្រូវទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
  - យោងតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានសម្រេចថា បើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានោះ នឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
  - កម្មករនិយោជិតដឹងថា មានសេចក្ដីណែនាំ និងសេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារពាក់ព័ន្ធនិងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា សេចក្ដីណែនាំនិងសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខូចប្រយោជន៍ ព្រោះវាបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានយូរជាងមុន និងបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតបាន។
  - យោងតាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់ សេចក្ដីណែនាំ និងសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ គឺផ្ទុយជាងច្បាប់ត្រង់មាត្រា ៦៧ ហេតុនេះ គឺត្រូវយកច្បាប់មកពិចារណា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ ដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺមានចំនួន ៣០នាក់។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - បើយោងតាមមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺប្រើពាក្យមិនច្បាស់លាស់នោះទេ ហេតុនេះ ចំពោះនិយោជកយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ នោះទេ។ ហើយនិយោជកអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះបានច្រើនដងបាន ប៉ុន្តែ ការបន្តម្តងៗនោះ មិនឱ្យមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាបាន រហូតមួយជីវិតការងារ កុំឱ្យតែការបន្តម្តងៗនោះ មានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។
    - និយោជកយល់អំពីសេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ តែនិយោជកមិនអាចប្តូរកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ភ្លាមបាននោះទេ ដោយសារតែមានកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន គឺពួកគាត់នៅតែចង់បានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើនិយោជកប្តូរការអនុវត្តភ្លាមនោះ អាចនឹងធ្វើឱ្យមានកូដកម្មកើតឡើង។
    - និយោជកយល់ថាសេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ គឺនៅតែមានភាពមិនច្បាស់លាស់ និងអាចឱ្យមានការបកស្រាយផ្សេងៗគ្នាដដែល ហេតុនេះ យកល្អគួរតែមានការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់មាត្រា ៦៧នេះតែម្តង ដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ជាងនេះ។ និយោជកយល់ថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣ នេះ ក៏នាំឱ្យនិយោជកខូចខាតប្រយោជន៍មួយចំនួនដែរ ដោយសារតែក្នុងនោះ គឺផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានយ៉ាងយូរត្រឹមតែ ៤ឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ មិនអាចប្រើហួតបានទេ។
    - និយោជកកំពុងរង់ចាំមើលការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរចុងក្រោយថា និយោជកនឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដោយប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ៦ខែ (កិច្ចសន្យាការងារដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺ៦ខែ) ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ នៅដើមឆ្នាំ២០២០ ខាងមុខនេះ។ ប៉ុន្តែ មុននឹងផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកនឹងធ្វើការប្រជុំជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីសម្រេចលើការអនុវត្តនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិក (ម្ភៃប្រាំមួយដុល្លារ) ក្នុងមួយខែ បន្ថែម ១៣ ដុល្លារអាមេរិក (ដប់បីដុល្លារ) ក្នុងមួយខែ ដែលមានស្រាប់

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ឱ្យគ្រប់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ទំនិញឡើងថ្លៃ ទិញបាយហូបមិនគ្រប់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងបានបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតលើសពីច្បាប់កំណត់ទៀតផង។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល សម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ទោះបីការបន្ថែមម៉ោងមានរយៈពេលមួយម៉ោង ឬពីរម៉ោង ក៏ដោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ថ្លៃបាយឡើងថ្លៃ កម្មករនិយោជិតហូបមិនគ្រប់ ហើយនៅពេលល្ងាច គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវការកំលាំងច្រើនដើម្បីធ្វើការបន្ត។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមច្បាប់រួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន (ដោយបូកបញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺមានរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ ហើយនៅក្នុងចំណុចទី២ មាត្រា ១៨២ ដដែល កំណត់ថា ក្រោយពីការឈប់សម្រាលកូន ក្នុងរយៈពេល ២ខែ ពេលចូលធ្វើការ ស្ត្រីនោះត្រូវធ្វើការតែការណាស្រាលៗ។
    - ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា នៅក្នុងចំណុចទី២ នៃមាត្រា ១៨២នេះ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់រយៈពេលពីរខែ ដែលបានចូលធ្វើការ។ ដោយឡែក ក្នុងចំណុចទី១ នៃមាត្រានេះដដែល បញ្ជាក់ថា ស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ដោយមិនបានកំណត់ថារយៈពេល ៣ខែនោះទេ។ ដូច្នេះ ការឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃនេះ គឺសំដៅលើចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ នោះទេ។
    - សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករជាស្ត្រីប្រហែលចំនួន ៩៨នាក់។ ស្ត្រីដែលសម្រាលកូន ហើយមានចំនួន ២នាក់។

- ភាគីនិយោជក បដិសេធការទាមទារ ដោយរក្សាជំហរនៅតែអនុវត្តតាមកច្បាប់ដដែល។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើងវិញ និងរំលឹករយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ (កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២២១នាក់ (ដែលកំពុងធ្វើការ) ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ខែចុងក្រោយ មកគណនា និងសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកគិតខុសកន្លងមក សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំចុងក្រោយ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត និងរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗឱ្យអស់ក្នុងឆ្នាំនោះ។ បើកម្មករនិយោជិតណាបើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះមិនអស់ នោះនិយោជកនឹងទូទាត់ជាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជាប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិត ហើយការគណនានេះ គឺនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
  - កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារទាំង ២២១នាក់ ខាងលើ គឺនៅកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមានអ្នកឈប់ពីការងារនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - មានក្រុមហ៊ុនផ្សេង គឺនិយោជកគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ មកគិតផងដែរ។
  - មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ថា និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងដែរ។
  - លើសពីនេះ មាត្រា ១០៣ ក៏បានកំណត់ថា អ្វីខ្លះដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងនោះក៏មានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - មាត្រាច្បាប់ដែលខាងកម្មករនិយោជិតលើកឡើងខាងលើ គឺអនុវត្តសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែករណីនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឈប់ពីការងារនោះទេ ហើយក៏មិនមានករណីបញ្ឈប់ដែរ។
  - មិនមានច្បាប់ណាកំណត់ថាការគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នេះ ត្រូវយកប្រាក់អ្វីមកគណនានោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

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 នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ 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 ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម 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 [illegible] ទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលដែលមិនទាន់មានវត្តមាន របស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ [illegible]/១៦-[illegible] ថេកណាឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ [illegible]/១[illegible]-[illegible] ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១០៨ កប/អក/វក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ ដូចជា ៖ ១. ស៊ិន កន, ២. ញ៉ិល ប្រុស, ៣. ប៊ុក ដៀប និង ៤. ម៉ន វណ្ណៈ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែល

ARBITRATION COUNCIL

មានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ *(សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧- ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១៧-គីគីអិនគី សយ អឺថយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ពូ យៀន (ខេមបូឌា) អេនធើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស៊្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្លាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-គីក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-វ៉ី ហ៊្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)។*

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ផ្នែកទី១ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រង់ចំណុច(គ) ដោយមានទាំងលើកឧទាហរណ៍មកបញ្ជាក់ផង (ដែលចាប់ពីពេលនេះទៅហៅថាសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩)។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នេះ បានកំណត់ថា៖ *"យោងមាត្រា ៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។*

ឧទាហរណ៍៖

១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ៦ខែ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ១ឆ្នាំ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ២ឆ្នាំ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នេះ ផ្អែកលើឧទាហរណ៍ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះ នឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។"

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នៅតែបើកឱ្យមានការបកស្រាយខុសគ្នាដដែល ទោះបីជាក្រសួងការងារព្យាយាមលើកឧទាហរណ៍បញ្ជាក់ក៏ដោយ។ ទាំងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នៅតែមាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ភាពមិនច្បាស់លាស់ និងថែមទាំងធ្វើឱ្យពួកគេខូចអត្ថប្រយោជន៍ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ តាមរយៈការលើកឡើងរបស់ភាគីទាំងពីរ ដូចខាងក្រោម ៖

ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខូចប្រយោជន៍ ព្រោះវាបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានយូរជាងមុន និងបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតបាន។ យោងតាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់ សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺវាតូចជាងច្បាប់ ត្រង់មាត្រា ៦៧ ហេតុនេះ គឺត្រូវយកច្បាប់មកពិចារណា។

ចំណែកភាគីនិយោជកយល់ថា យោងតាមមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺប្រើពាក្យមិនច្បាស់លាស់នោះទេ ហេតុនេះ ចំពោះនិយោជកយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ នោះទេ។ ហើយនិយោជកអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះបានច្រើនដងបាន ប៉ុន្តែការបន្តម្តងៗនោះ មិនឱ្យមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានរហូតមួយជីវិតការងារ កុំឱ្យតែការបន្តម្តងៗនោះ មានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអំពីខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ដែលផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ថា ករណីនេះ មិនមែនជាយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បានចែងថា៖ *"រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ។*

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏ពុំអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា៤ ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែរាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៥០/១៩ របស់ក្រសួងការងារខាងលើ គឺភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំនេះផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបានធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ភាគីទាំងពីរគួរតែស្នើសុំការបកស្រាយពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានអំណាចបកស្រាយអំពីវិវាទគតិយុត្ត ឬតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ឬក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណោទផ្លូវច្បាប់មួយថា តើត្រូវយកច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬយកសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ មកអនុវត្ត

ចំពោះករណីនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចសម្រេចលើខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ថា ផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ភាគីនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ឱ្យគ្រប់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យគ្រប់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែរប្រសើរជាងច្បាប់រួចទៅហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។
...។" ។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ

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

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។" ។*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុង

THE ARBITRATION COUNCIL

សហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេហ្វីហ្គ្រីន 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-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ៃជាង អ៊ីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែម ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យគ្រប់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។"*

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ រួចហើយ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ដូច្នេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើនេះ)។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាក ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ដោយមូលហេតុថា មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានកំណត់ថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃអ្វីនោះទេ ហើយក៏មិនបញ្ជាក់ថា រយៈពេលនេះ គឺត្រូវស្មើនឹងរយៈពេល ៣ ខែ នោះដែរ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះ គឺសំដៅចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ គឺមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងដែលច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់ឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃនេះ គឺដើម្បីផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការថែរក្សាសុខភាពខ្លួនឯង និងទារកទើបនឹងកើតផង។ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់ថា តើការឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃនេះ គឺជាថ្ងៃធ្វើការ ឬថ្ងៃប្រតិទិន ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្រកាស ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្តល់និយមន័យ ឬចែងបញ្ជាក់ត្រង់ចំណុចនេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយមាត្រានេះ តាមការអានច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងមូល និងផ្អែកតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ក៏ដូចជាទម្លាប់ក្នុងការតាក់តែងច្បាប់ ដើម្បីកំណត់ពីចេតនា ឬខ្លឹមសារនៃច្បាប់។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលរក្សាទុកពេលវេលា ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដើម្បីសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន មានន័យថា រាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៣/០៨-អ៊ឹមវ៉ េ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ទី១០, លេខ ២៥/០៨-អេ អេស ខ្លឹមហេតុផលនៃ*

ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥២/០៨-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០៤១/១៨-ប៊ីរី អឺកែរ៉ើ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ ក៏ដូចជាតាមទម្លាប់នៃការតាក់តែងច្បាប់ បើច្បាប់មិនបានបញ្ជាក់ថា ជាចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬជាចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិនធម្មតា ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេនោះ គេនិយមអនុវត្តជាទូទៅ និងចាត់ទុកថា "ថ្ងៃ" នោះ គឺសំដៅទៅចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ប្រសិនបើរយៈពេលនោះខ្លីជាង ឬស្មើនឹង ១៥ ថ្ងៃ ជាប់ៗគ្នា ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើរយៈពេលនោះលើសពី ១៥ថ្ងៃ គេនិយមអនុវត្តជាទូទៅ ឬចាត់ទុកថា ជាថ្ងៃប្រតិទិន ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។ សរុបមក យោងតាមស្មារតីមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃនេះ គឺសំដៅទៅ ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន ដោយរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ផងដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីថែរក្សាសុខភាពខ្លួនឯង និងទារកទើបនឹងកើត។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារថា ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២២១នាក់ (ដែលកំពុងធ្វើការ) ដោយ យកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ខែចុងក្រោយ មកគណនា និងសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកគិតខុសកន្លងមក សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ

តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២២១នាក់ (ដែលកំពុងធ្វើការ) ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ខែចុងក្រោយ មកគណនា និងសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកគិតខុសកន្លងមក សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។"*។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ ដដែលនេះ ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញាណាមួយដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។*

ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើទៅបាន តែនៅពេលដែលមានការបញ្ចប់ ឬកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក តែប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់មិនឱ្យមានការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅតែបន្តមានទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិជាកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នានោះឡើយ។

ដោយឡែក ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ គឺនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ទោះបីជានិយោជកនៅតែបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកខាងលើនេះ គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងការហាមឃាត់ចែងក្នុងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ជាមួយនិយោជកនេះ នៅតែមានអនុភាពនោះឡើយ។ មួយវិញទៀត ការអនុវត្តកន្លងមករបស់និយោជក គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រដោយច្បាប់ទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនោះយល់ឃើញថា ៖ *"ចំពោះការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីណិធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៨/១២-មែកណេតធ៍ហ្វិតវែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និង លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២២១ នាក់ (ដែលកំពុងធ្វើការ) ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ខែ ចុងក្រោយ មកគណនា និងសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកគិតខុសកន្លងមក សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែម ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យគ្រប់ចំនួន ២៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២១នាក់ (ដែលកំពុងធ្វើការ) ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ខែចុងក្រោយ មកគណនា និងសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកគិតខុសកន្លងមក សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណារ៉ន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៥៨/១៩-ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៥៨/១៩-ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពល់សេចក្តីម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ*** "។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៥៨/១៩-ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) **លើចំណុចវិវាទទី១** ដែលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** មិនយល់ស្របជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ដែលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ នោះទេ។ ចំនុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែនិយោជកសុំរង់ចាំដល់បំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ទើបធ្វើការពិចារណា។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា* ដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានចិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសន្យាជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ *(សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧-ហ្វ៊ុកកីស ហ្វុតវៀរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១០-*

THE ARBITRATION COUNCIL

ភីភីអិនភី សយអី ថយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ឮ យៀន (ខេមបូឌា) អេនជើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្លាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-តឹក ហ្វូក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-វ៉ី ហ៊្វិល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)។

នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានចេញសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ។ ផ្នែកទី១ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រង់ចំណុច (គ)ដោយមានទាំងលើកឧទាហរណ៍មកបញ្ជាក់ផង(ដែលចាប់ពីពេលនេះទៅហៅថាសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩)។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩នេះ បានកំណត់ថា៖ *"យោងមាត្រា ៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។*

ឧទាហរណ៍៖

១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកឧទាហរណ៍ទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ៦ខែ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ១ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ មានថិរវេលាកំណត់ ២ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ឧទាហរណ៍នេះ មានខ្លឹមសារយ៉ាងច្បាស់លាស់ គឺថាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវមានរយៈពេលមិនលើសពី ២ឆ្នាំ បូកនិងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់មួយទៀត (មិនលើយ២ឆ្នាំ) មុននឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមិនកំណត់ ហើយខ្លឹមសារនេះមានភាពខុសគ្នាជាមួយនឹងការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកន្លងមកដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បានចែងថា៖ *"រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ។*

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏ពុំអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែ រាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិរាករណ៍ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នោះទេ គឺទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាការងារឱ្យស្របតាមច្បាប់ ហើយករណីទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែទទួលស្គាល់ថា ជាប្រភេទវិវាទការងាររួមតាំងពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការ ពីឆ្នាំ២០០៣។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ គឺជាវិវាទការងាររួម ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចំពោះវិវាទនេះ យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាទូទៅ ច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា អាចមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ឬអាចមានទំនាស់ជាមួយគ្នាតែទោះជាយ៉ាងណា ហេតុផលនេះ មិនគួរយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបដិសេធពិចារណាវិវាទការងាររួម ដែលបញ្ជូនមកដោយក្រសួងការងារ នោះទេ។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ និងស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រ របស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលកន្លងមក ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

ថ្ងៃអង្គារ ៦កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អន ណាន