ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៥៩/១៩ - ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២៤០ ០១១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី Natthanich Wongsainta នាយកប្រតិបត្តិ

២- លោក Boonkiat Jungsaisanangphan ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

៣- កញ្ញា ស្រ៊ន់ រីដា ប្រធានក្រុមផ្នែកធនធានមនុស្ស

៤- លោក ឡូ ម៉េងទ្រី បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស

៥- លោក ឡុង ប៊ាង មេធាវីក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន៖ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៧០០ ៧១៥/០៩៦ ៤៨៦ ៩៧៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ថោង សឿន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

២- លោក ចាន់ រ៉ុ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៣- លោក ខែម ផានិត	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៤- លោកស្រី ទិត្យ សុភឿន	ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៥- លោកស្រី សាត សុខេង	អនុប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៦- លោកស្រី ដាំ គន្ធា	អនុប្រធានទី២សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៧- លោក ជួង សារ៉េន	អនុប្រធានទី២សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៨- លោកស្រី ឈាង ម៉ាលី	លេខាសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៩- លោកស្រី អោម សុខា	ហិរញ្ញិកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
១០-លោកស្រី ហាន ស្រស់	កម្មការិនីដេរ
១១- កញ្ញា អ៊ិន ស្រីនាង	កម្មការិនីដេរ
១២- កញ្ញា ឡើ ទាង	ប្រធានពិនិត្យ
១៣- កញ្ញា ឥន្ទ ស៊ីថា	កម្មការិនី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់លើកទឹកចិត្តរបស់កម្មករ ចំនួន ៣$ មកវិញ ដែលកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ពីកម្មករនិយោជិត (ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់បច្ចុប្បន្ន)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានកាត់នោះទេ ហើយពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ព្រោះប្រាក់ខែគោលដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ច្រើនជាងច្បាប់ការងារបានកំណត់រួចទៅហើយ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៤០០០ រៀល (បួនពាន់រៀល) ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ១៥$ (ដប់ប្រាំដុល្លារអាមេរិក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ក្ការខៀនឱ្យបានសមរម្យ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមគោលការចាស់។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃអាហារបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

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.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៧១៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៦ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ៧១៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៤ និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរត្រឹម ថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំពន្យាពេលសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០៥៩/១៩។

២- សេចក្តីប្រកាស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

៣- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៩/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៦- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ឡុង ប៊ាង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០១៦ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ MOC-៩៥៣៦៣៣១២-ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។

៩- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានតំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក លេខ ១០៥១/១២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។

THE ARBITRATION COUNCIL

១០-ប្រកាសលេខ ៣០៣ កប/ប្រកគបក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែបឋមសាឍ ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីបានភាពតំណាងបំផុត។

១១- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

១២- សេចក្តីថ្លែងការរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។

១៣- សារាចរស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចកាត់ទុកពន្ធលើអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម លេខ ០១១ សហវ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ។

១៤- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ២០១៩, ២០១៨, ២០១៧, ២០១៦, ២០១៥ និង ឆ្នាំ២០១៤។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ និងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គាំទ្រប្រតិភូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ១១ ចំណុច។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៦២២ កប/បវក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- លិខិតលេខ ២៨០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៦- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ លេខ ៤៦៥ កប/ប្រកខល ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែកទ្រឹបទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៧- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ២០១៩, ២០១៨, ២០១៧, ២០១៦, ២០១៥ និង ឆ្នាំ២០១៤។

៨- លិខិតរបស់ប្រតិភូចរចានៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពចូលមក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងារ ៦ ចំណុច។

៩- លិខិតលេខ ០១៧/១៩ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពចូលមក

THE ARBITRATION COUNCIL

នាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងារ ១១ ចំណុច។

១០-លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ របស់ប្រតិភូចរចា គោរពចូលមក សហព័ន្ធសហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃពុធ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនិងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

១១- លិខិតរបស់តំណាងប្រតិភូចរចា នៅក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃពុធ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពចូលមក ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួលដោះស្រាយជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

១២- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៅក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃពុធ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររបស់យើងខ្ញុំ។

១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៧១៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ០០៧/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

អនុហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៨៥៣នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា))។*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៧/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ មានឈ្មោះ ៖១.ទិត្យ កឿន (ទិត្យ សុកឿន), ២.ឈាង ម៉ាលី, ៣.អោម សុខា, ៤.ដាំ គន្ធា, ៥.ហ៊ាន ស្រស់, និង៦.អ៊ន់ ស្រីនាង ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ខាងលើនេះផងដែរ។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ៣$ មកវិញ ដែលកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ពីកម្មករនិយោជិត (ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់បច្ចុប្បន្ន)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានស្រាប់ តាមឆ្នាំនីមួយៗ ដូចខាងក្រោម៖
  - ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
  - ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ មានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ១៤០ ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត សរុបគឺទទួលបាន ១៤៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
  - ឆ្នាំ២០១៧ មានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ១៥៣ ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត សរុបគឺទទួលបាន ១៥៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
  - ឆ្នាំ២០១៨ មានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត សរុបគឺទទួលបាន ១៧២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

THE ARBITRATION COUNCIL

o ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ១៨៣ ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត សរុបគឺទទួលបាន ១៨៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
o មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវផ្តល់ ឬរក្សាប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតរហូតនោះទេ។
o នៅពេលដែលនិយោជកបានបន្ថយប្រាក់លើកទឹកចិត្តពី ៥ ដុល្លារអាមេរិក មក ៣ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការតវ៉ាទាមទារនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកលើកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចមុន និងសងរំលឹកប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលនិយោជកបានកាត់ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  o និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកនេះ ជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៥ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់នេះបានទេ។
  o យោងតាមប្រការ៣ នៃប្រកាស ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់ថា ៖ *"ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវរក្សាទុកដដែល។"*
  o បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ផ្ទុយពីប្រកាសខាងលើ ដូច្នេះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវទុកជានិរាករណ៍។ និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  o ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដោយសារក្រុមហ៊ុនទើបនឹងបើកថ្មីត្រូវការទាក់ទាញកម្មករនិយោជិត។ ជាងនេះទៀត ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលនោះ គឺនៅមានកម្រិតទាប ហេតុនេះហើយទើបនិយោជកផ្តល់ជូនបន្ថែម៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត។
  o ករណីនេះ មិនមែនជាកាត់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ប្រាក់នេះគឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកបានបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីឱ្យប្រសើរជាងច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺជាប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលនិយោជកបានផ្តល់។
  o យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមានសិទ្ធិផ្តល់ និងតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ មក ប្រាក់

THE ARBITRATION COUNCIL

ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានតំឡើងជាបន្តបន្ទាប់ និងមានលក្ខណៈល្អប្រសើរហើយ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៀតនោះទេ។
  - ជាងនេះទៀត និយោជកបានចេញសេចក្តីប្រកាស, សេចក្តីជូនដំណឹង, និងកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការប្រែប្រួលប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមឆ្នាំនីមួយៗផងដែរ។
  - និយោជកបញ្ជាក់ថា នេះជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករ ព្រោះវាជាការបន្ថែមប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ មិនមែនជាការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ ជាកម្មវត្ថុនៃការកាត់ពន្ធដោយសារប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះជាប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ(រង្វាន់ក្តារខៀន)ឱ្យបានសមរម្យ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើដល់គោលដៅ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់គោលដៅដល់កម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម៖
  - ធ្វើបានចំនួន ៦០ ភាគរយ បានប្រាក់រង្វាន់ ចំនួន ៣០០០រៀល
  - ធ្វើបានចំនួន ៦៥ ភាគរយ បានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៤០០០រៀល
  - ធ្វើបានចំនួន ៧០ ភាគរយ បានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៦០០០រៀល
  - និយោជកនឹងបន្ថែម ២០០០រៀលទៀត នៅរាល់ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ៥ភាគរយបន្ថែមពីលើគោលការណ៍ខាងលើ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅឱ្យបានច្រើនជាងមុនជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកតម្លើងចំនួនឡូត៍ ប៉ុន្តែ មិនបានតម្លើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ សព្វថ្ងៃនិយោជកកំណត់ចំនួនឡូត៍ច្រើនជាងមុន និងមានម៉ូតខ្លះពិបាក និងខ្លះស្រួល។
  - និយោជកគួរដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅនេះបន្ថែមទៀត ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យខិតខំធ្វើការបន្ថែមទៀត។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតគាត់ធ្វើបានតាមការកំណត់នោះ និយោជកនិងផ្តល់ជូនតាមការកំណត់ដែលបានសរសេរនៅលើក្តារខៀន។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយម៉ោង

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល រាល់ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តង ពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច។

- ០ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១ម៉ោង ក៏ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន២ម៉ោង ក៏ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ដូចគ្នាផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - ០ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
  - ០ មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀត ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនជាងច្បាប់កំណត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនមានលទ្ធភាព និងបានអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ។

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 នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

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 ៖*

...

THE ARBITRATION COUNCIL

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៧/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ ដូចជា ៖ ១. ទិត្យ កឿន (ទិត្យ សុកឿន), ២. ឈាង ម៉ាលី, ៣. អោម សុខា, ៤. ជាំ គន្ធា, ៥. ហាន ស្រស់, និង៦. អន់ ស្រីនាង ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អ៊ីផែវីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អ៊ីផែវីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រាក់ស៍ អ៊ីផែវីល (ខេមបូឌា) ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកលើកចិត្ត ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចមុន និងសងវិលកប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលនិយោជកបានកាត់ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន

ទាក់ទងនឹងការទាមទារចំពោះករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងសងវិលកដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់បច្ចុប្បន្ន គឺមិនមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនោះទេ។

តែយ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមកចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់នេះ ពីកម្មករនិយោជិតបានទេ។

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នេះ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងរឿងនេះ យល់ឃើញថា គោលការណ៍ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ជាពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"*

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

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-គាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យនិយមន័យ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើង ជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

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

ប៉ុន្តែ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តខ្លះមិនមែនជា ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ទេ តួយ៉ាងដូចជាការអនុវត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងចង្វាក់ផលិតកម្មការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៧-ហ្វេស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៤/០៧-យ៉ូនៀន ផេកើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ នេះ គឺជាការផ្តល់ជូនរបស់និយោជកទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហើយការអនុវត្តនេះ បានធ្វើឡើងច្រើនឆ្នាំមកហើយ មានលក្ខណៈទៀងទាត់ និងដដែលៗ និងទទួលយកដោយភាគីទាំងពីរ។ ហេតុនេះ ការផ្តល់ជូននេះ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមករវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

តែយ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦មក ដោយលើកមូលហេតុថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦មក គឺមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ហើយមានលក្ខណៈល្អប្រសើរហើយ។ ជាងនេះទៅទៀត និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន ៥ដុល្លារអាមេរិក ដូចមុននោះទេ។ លើសពីនេះ នៅពេលរៀងរាល់ឆ្នាំ និយោជកបានចេញជាសេចក្តីជូនដំណឹង និងសេចក្តីប្រកាសជូនកម្មករនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមតាមចំនួនដែលនិយោជកមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជូនកម្មករនិយោជិតដូចមុនដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្សាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយថា "*ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គូភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគូភាគីអាចធ្វើការចរចា ដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមក មិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើនេះដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានបន្ថយប្រាក់លើកទឹកចិត្តពីចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក មកត្រឹម ៣ដុល្លារអាមេរិក ដោយមូលហេតុ និយោជកមិនមានលទ្ធភាព ព្រោះចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦មក ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានដំឡើងជាបន្តបន្ទាប់ និងមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន ហេតុនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ ទៅតាមលទ្ធភាពដែលនិយោជកមាន។ ហើយជាងនេះទៀត និយោជកក៏បានចេញជាសេចក្តីជូនដំណឹង ឬសេចក្តីប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមឆ្នាំ។ ជាងនេះទៀត នៅពេលដែលនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានការតវ៉ាទាមទារភ្លាមនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានយល់ព្រមទទួលយកការអនុវត្តថ្មីនេះ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ មកម្លេះ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបន្តការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់លើកទឹកលើកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចមុន និងសងរំលឹកប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ(រង្វាន់ក្ដាខៀន)ឱ្យបានសមរម្យ

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ (រង្វាន់ក្ដាខៀន) ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្រើនជាងមុននោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ (រង្វាន់ក្ដាខៀន) ឱ្យបានច្រើនជាងមុននេះ គឺជាការទាមទារដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះគឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

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

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

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

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានគាំទ្រច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ

THE ARBITRATION COUNCIL

- 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 ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុម-ហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

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 ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុត

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ(រង្វាន់ក្ដាខៀន)ឱ្យបានសមរម្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។"*

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ រួចហើយ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤ ខាងលើនេះ)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់

THE ARBITRATION COUNCIL

ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិចារណា នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកលើកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចមុន និងសងរំលឹកប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ (រង្វាន់ក្តារខៀន) ឱ្យបានសមរម្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL