ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៧១/១៩ - អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ុក រី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៨០ ៥១១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៨៣ ៨២ ៨១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-	លោក លី វេង	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២-	លោក ផែន សោភ័ណ្ឌ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣-	លោក ចៅ រតនា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៤-	លោក ហូ វិបុល	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
៥-	លោក ណាន ណៃ	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន

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

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុច៦) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋានតាមស្តង់ដាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ បើក្រុមហ៊ុនពុំបានសាងសង់ទេ សូមក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៣០$ (សាមសិបដុល្លារ) សំរាប់អ្នកមានក្មេងតូច។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋានទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនជាប្រាក់ចំនួន ៥$ (ប្រាំដុល្លារ) ចំពោះអ្នកមានក្មេងតូចក្នុងម្នាក់។

២- (ចំណុច១១) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ចំពោះការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សូមក្រុមហ៊ុនគិតជាមធ្យមភាគជូនបងប្អូនកម្មករ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុននៅតែគិតតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកន្លងមក (ដោយគិតតាមការគណនា យកប្រាក់ខែគោលចែកជាមួយចំនួនខែនៃថ្ងៃធ្វើការ)។

៣- (ចំណុច១២) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិតផង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាង និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតបានទេ។

៤- (ចំណុច១៣) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមប្រកាស ៤៤៣។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ ថា ចំពោះការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺក្រុមហ៊ុន និងបើកជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ៨២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សន្ទនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ញានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ ស្តីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុចឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ នេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួល បានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៩ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ១៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) លេខ៨២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញលេខ ៣៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅភាគីនិយោជក និងលិខិតអញ្ជើញលេខ ៣៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរសព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩នេះ ដដែល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានទាក់ទងតាមទូរស័ព្ទបន្ថែមទៀតទៅកាន់ភាគីកម្មករ និងតំណាងភាគីនិយោជក ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានទទួលដឹងព័ត៌មានអំពីថ្ងៃសវនាការនេះ ផងដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាន នៅក្នុងសវនាការនោះទេ។

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ មុនពេលសវនាការចាប់ផ្តើម មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជក សួរនាំអំពីការធ្វើដំណើរមកចូលរួមសវនាការ ថាតើពួកគាត់អញ្ជើញមកដល់ណាហើយ ប៉ុន្តែ តំណាងភាគីនិយោជកពុំទទួលទូរសព្ទឡើយ ហើយក៏មិនបានចូលរួមសវនាការដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការផ្តល់កស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការជំទាស់កស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់ គឺថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៤០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ៨២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ០១៤/១៩ កប/អក/វក/ករក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ អង្គារ ៦កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣២០ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន។
- កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទក្នុងសំណុំរឿង មានចំនួន ៧៤ នាក់។
- ករណីនេះ មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋានតាមស្តង់ដាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ បើនិយោជកពុំបានសាងសង់ទេសូមឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាប្រាក់៣០$ (សាមសិបដុល្លាអាមេរិក) សម្រាប់អ្នកមានកូនតូច

ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ (សាមសិបដុល្លាអាមេរិក) សម្រាប់សេវាមើលថែក្មេង។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មការិនីប្រហែល ១២០ នាក់។
- និយោជកប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនមានទីធ្លាតូចហេតុនេះមិនអាចសង់ទារកដ្ឋានបានទេ។
- បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លាអាមេរិក ដល់កម្មការិនីដែលមានកូនតូច
- កម្មការិនីដែលមានកូនតូចត្រូវយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ត្រូវចំណាយថ្លៃសេវាប្រហែលចំនួន ៣៥$ (សាមសិបប្រាំ ដុល្លាអាមេរិក)ក្នុងមួយខែ។ ដូច្នេះ ទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅបន្ថែមចំនួន ៣០$។ ដល់ថ្ងៃកំណត់ដាក់ភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងអ្វីទេ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានកម្មការិនីចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលត្រូវប្រើសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គិតជាមធ្យមភាគជូនកម្មករនិយោជិត

- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គិតតាមប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគជូនកម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - បច្ចុប្បន្នមានកម្មកនិយោជិតចំនួន ៧៤ នាក់ ដែលបានធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ។
  - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ។
  - និយោជកបានទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ ក្នុងរយៈពេលពីរខែម្តង។ ការគណនានេះ គឺផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំគួរតែគណនាតាមរូបមន្តដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០៛ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ និយោជកត្រូវផ្តល់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០៛ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុន លេខ ៧៣/០៤។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

- ការធ្វើការងារថ្ងៃឈប់សម្រាកជាការងារបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលបានប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ទេ។
  - ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ថ្ងៃកន្លះ ប៉ុន្តែ និយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា។ ការផ្តល់នេះ គឺផ្ទុយពីប្រកាសលេខ ៤៤៣។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ក. អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយអវត្តមានភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយ បានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"*។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ដែលអវត្តមាននោះបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វៃល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ, លេខ ៩៩/០៩-យឹង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន និង លេខ ១២៨/១៥-សេង ហួង យាន អ៊ីមប្រយឌើរី ខូអិលធីឌី), លេខ ១៨៥/១៦-តុង ផៃ ហ្វេស្សិន តិចតួលូជី អិលធីឌី និង លេខ ១៦៥/១៦-ខេមបូឌាន សាន់ហ៊យ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី, លេខ ១២៩/១៥-វេងហួរ ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

ករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីនិយោជក តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញលេខ ៣៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីជូនដំណឹងស្តីពីកាលបរិច្ឆេទសវនាការ ដោយបញ្ជាក់ពីព័ត៌មានច្បាស់លាស់ អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ អំពីទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរស័ព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ មុនពេលសវនាការចាប់ផ្តើម មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជក សួរនាំអំពីការធ្វើដំណើរមកចូលរួមសវនាការ ថាតើពួកគាត់អញ្ជើញមកដល់ណាហើយ ប៉ុន្តែ តំណាងភាគីនិយោជកពុំទទួលទូរសព្ទឡើយ ហើយក៏មិនបានចូលរួមដែរ។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមការអញ្ជើញនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ឬផ្តល់ព័ត៌មានណាមួយសម្រាប់ការមិនចូលរួមនេះទេ។

យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការអញ្ជើញនិយោជកឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមត្រូវហើយ តែភាគីនិយោជកបែរជាមិនមកចូលរួមសវនាការ ហើយមិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវណាមួយអំពីការមិនបានចូលរួមសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជកអវត្តមានបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

ខ. ភាគីដើមបណ្តឹង

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ងត៍កម្ពុជា ថ្ងៃក្រឹស្ទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*។

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្រុមហ៊ុននេះមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

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 ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ ក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា៖ "*ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តនូវមុខងារ 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 ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតាថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១៤/១៩ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ គឺ ១.លោក ហួ វិបុល , ២.លោក តែម ថន , ៣.លោក ណាន ណៃ និង ៤.លោក ហូ បូរី ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ រូប ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោ-ជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា)លីមីធីត ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០$ (សាមសិបដុល្លារអាមេរិក) សម្រាប់សេវាមើលថែក្មេង

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារចំណុចនេះថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់

ចំនួន ៥ ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងស្នើឱ្យនិយោជកផ្តល់ថែមប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លាអាមេរិក ដូច្នេះ ការទាមទារសរុប គឺ ៣៥ ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣៥$ (សាមសិបប្រាំ ដុល្លាអាមេរិក) ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្លៃមើលថែក្មេងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារក នោះ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ថា៖ *"និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនដែលត្រូវយកទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មការិនីដែលមានកូនតូច ចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើងទៅ អាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ (នៅខាងក្រៅ) ដែលនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែទាំនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨១/០៩-វន រេច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥០/១៤-លៀនហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិនខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០០៦ & ០១០/១៦-ខេម រីណា ហ្វេសិន ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាឌីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមានទីធ្លាតូច មិនអាចសាងទារកដ្ឋានបានទេ។ កម្មការិនីដែលមានកូនតូចត្រូវយកកូនទៅផ្ញើនៅទារដ្ឋានខាងក្រៅ ត្រូវចំណាយលើថ្លៃសេវាចំនួន ៣៥$ (សាមសិបប្រាំដុល្លាអាមេរិក) ក្នុងមួយខែ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ផាយ យ៉ាំង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្កត់ជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានចំនួនកម្មការិនីច្បាស់លាស់ដែលប្រើសេវាថែទាំក្មេងខាងក្រៅ និងមិនមានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់អំពីថ្លៃសេវាថែទាំក្មេងដូចជា ឯកសារ ឬ វិក្កយបត្រជាក់ស្តែងលើការចំណាយថ្លៃសេវាថែទាំក្មេងប្រចាំខែ ដើម្បីគាំទ្រលើការទាមទារនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានកម្មករពាក់ព័ន្ធច្បាស់លាស់ និង មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣៥$ (សាមសិបប្រាំដុល្លាអាមេរិក) សម្រាប់ថ្លៃសេវាថែទាំក្មេងទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមធ្យមភាគ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមភាគជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ ខាងលើ។*

មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ ចែងថា៖ *"ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ការទូទាត់នេះ អាចធ្វើទៅបានក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ បានកាត់ផ្តាច់ជាមួយនិយោជក ពោលគឺមាត្រានេះ មិនអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា៖ *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទាផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៤/០៤-អ៊ីជីណិជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៨/១២- មែកណោតជ័ ហ្វិតវែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០២៩/១៦-ហ្គ្រេត អននើរ ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ក្នុងរយៈពេល ២ ខែម្តង។ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ ខណៈពេលនិយោជិត នឹង

កម្មករនិយោជិតនៅតែមានទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា គឺមិនស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ទោះបីជានិយោជកយល់ព្រមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះជាប្រាក់ជំនួសក៏ដោយ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ការអនុវត្តរបស់និយោជក ដែលមិនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺមិនស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់និយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមភាគ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០៛ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០៛ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដែរឬទេ ?

ក. ករណីប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ " *គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។ តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ ។*"។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "*នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។*"។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា ៖ " *ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសអាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន ។*"

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា ៖ " *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។...*"

យោងតាមមាត្រា ១៣៧ និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ២ និងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិត មកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺដូចជាកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាដែរ ប៉ុន្តែ ក្នុងសភាពជាថ្ងៃបុណ្យនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមិនដាច់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ក្នុង

បានន័យថា បានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១ ថ្ងៃទៀត ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងមួយខែ កាលបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមិនឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យ។ ការធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យទៀតសោត គឺចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបមិនលើសពី ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ប្រសិនបើធ្វើការត្រឹមតែ ៨ ម៉ោង ក្នុងថ្ងៃនោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ៖ *"ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង..."*។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥២/១២-៨ស្តារ ស្គតវ៉ែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ២០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ. ករណីប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះ មានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយ ចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា៖ *"ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង"*។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ៥២/១២-៨ស្តារ ស្គតវ៉ែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។"*

ដោយសារការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដូចនេះ តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាស លេខ ៤៤៣

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដែរ ឬទេ ?

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ក្នុងករណីមានបណ្តឹងជំទាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង នៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងជំទាស់នឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ ហេតុដូច្នេះហើយ កម្មករនិយោជិតមិនមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអវត្តមាន ហើយក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជំទាស់នឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖

"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១

(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

មាត្រាពីរនៃច្បាប់វិសោធនកម្មដែលខាងលើ បានចែងថា៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ៨៩ថ្មីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពអនុវត្ត និងបែបបទនៃការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រីឯការគណនា និងការទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន (មានមុនមាត្រា ៨៩ថ្មី ចូលជាធរមាន) គឺត្រូវអនុវត្តតាមការកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។

យោងតាមប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ....។"*

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដដែល ចែងថា ៖"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម...

[...]

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើករំលឹកមិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើពិរវលោធ្វើការលើសពី ៦ (ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។...។"

យោងតាមខ្លឹមសារ ប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី៖

- ការអនុវត្តន៍ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ
- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង
- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និងចំនួន ១៥ ថ្ងៃ

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំពោះ ថិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ(ដែល ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ)

ក. ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារមុន ឆ្នាំ ២០១៩

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ ជូនកម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពជាក់ស្តែង។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣។

ខ. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុង ឆ្នាំ២០១៩

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧.៥(ប្រាំពីរកន្លះ) ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលមកគណនាប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនាជាមធ្យមភាគ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០$ (សាមសិបប្រាំដុល្លា អាមេរិក)សម្រាប់សេវាមើលថែក្មេង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមភាគ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តការទូទាត់ជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សដណ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង ស្របតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមប្រកាស លេខ ៤៤៣។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL