ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៨៦/១៩ - យែនដើរេន អ៊ីភើរីល (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ឡូន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ
១- ភាគីនិយោជក
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន យែនដើរេន អ៊ីភើរីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហំ ភា — មេធាវី
២- លោកស្រី កែវ មាសចរិយា — ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត
ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យែនដើរេន អ៊ីភើរីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៦៩០ ៨៦៨/០៦៩ ៩៩៩ ២៩០ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ស៊ុំ វ៉ាន់ធា — មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅឌូ
២- លោកស្រី ឃួន សុខា — កម្មករនីកាត់ព្រុយ
៣- លោកស្រី ណុន រី៉ា — កម្មករនីកាត់ព្រុយ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: 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

៤- លោកស្រី សាន់ ណាង កម្មការិនីកាត់ដេរ

៥- លោកស្រី ម៉ន សារឿន កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៦- លោកស្រី សន សំណាង កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៧- លោកស្រី ម៉ៅ ណាង កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី៥) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ ជូនកម្មករផ្នែកដេរ ដែលបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

២- (ចំណុចទាមទារទី៦) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនម្តង ២០០០ រៀល (ពីរពាន់រៀល) តាមប្រកាសរបស់ក្រសួង។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៧) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដូចក្រុមជាងម៉ាស៊ីន ប្រធានផ្នែកដេរ និងបុគ្គលិកផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ៩៣៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យ[illegible], សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឹភីកែវីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឹមផៃវីល (ខេមបូឌា) លេខ ៩៣៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឹកែវីល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហំ ភា ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឹកែវីល (ខេមបូឌា)។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឹកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) លេខ MOC-១៣៨៦០៩៥៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៣។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១០៥/២០០៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣៨១ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៦- បញ្ជីប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០៣១/១៩ វិវាទ ចុះថ្ងៃទៅ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត និង លោក ស៊ុី វ៉ាន់ធា ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា)។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) លេខ ១០៧ កប/បវក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតលេខ ០៦៩/១៨ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ នៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមឱ្យនិយោជកដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃពុធ ១៥ រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- លិខិតលេខ ០៣៣/១៩ សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/១៩-ឃែនជើរេន អ៊ីកែរឺល (ខេមបូឌា)។

៨- កាត និងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ៩៣៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ០១៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ១០២០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍មិនសះជា លេខ ៩៣៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ)*។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែលបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នៅពេលដេរ និងកាត់ព្រុយគ្រប់ចំនួនកំណត់ និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃទាមទារថា៖
    - នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរធ្វើវិញ។ កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ត្រូវដេរផង និងកាត់ព្រុយឱ្យស្អាត មុនពេលបញ្ជូនទៅផ្នែក QC តែម្តង។
    - ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតក្រុមដេរ ព្រោះពីមុនក្រុមដេរ ដេរស៊ីប៊ុងបានគ្រប់ចំនួន ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ពី ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៤០

ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ តាំងពីនិយោជកបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមដេរ ដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនបុង បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក។ បើទោះជា និយោជកបានបន្ថយចំនួនកំណត់ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតក៏នៅតែធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនទេ ឧទាហរណ៍ ពីមុននិយោជកកំណត់ចំនួនដេរ ៥០ អាវ ក្នុងមួយម៉ោង ក្រោយមកបន្ថយចំនួន ៤០ អាវ ក្នុងមួយម៉ោង។

- កម្មករនិយោជិតក្រុមទី៧ ផ្នែកដេរជើងខោ ម្នាក់បានលើកឡើងក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ត្រូវដេរផង និងកាត់ព្រុយផង បណ្តាលឱ្យដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនកំណត់ បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍។
- ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, បានន័យថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនត្រូវអនុវត្តផ្ទុយពី ខ ចែង ក្នុងកិច្ចសន្យាទេ។ មាត្រា ៦៩ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតែសកម្មភាពការងារតាមកិច្ចសន្យា បានន័យថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ធ្វើការតាមផ្នែកដេរ មិនត្រូវបន្ថែមការងារផ្ទុយពីកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងកិច្ចសន្យាឡើយ។
- ដូច្នេះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះការធ្វើបែបនេះ គឺបន្ថែមការចំណាយរបស់និយោជក។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា៖
  - មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គ្រាន់តែកំណត់ក្របខណ្ឌការងារនៃកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស អត់មានកំណត់ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អ្វីទេ។
  - និយោជកមិនបានបន្ថែមការងារផ្ទុយពីច្បាប់ដូចភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងទេ។ ជាធម្មតាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ឬផុង តែងតែមានព្រុយរាងវែង ផ្នែកដេរគ្រាន់តែជួយកាត់ខ្លះៗ បញ្ជូនទៅឱ្យផ្នែកកាត់ព្រុយ កាត់ព្រុយដដែលទេ។ កម្មករនិយោជិតក្រុមទី៧ នៅកន្លែងប្រាយម៉ា មិនសូវមានព្រុយកាត់ទេ។
  - ម៉្យាង និយោជកបានបន្ថយចំនួនដេរតិចជាងមុន។ និយោជកនៅតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលដេរ និងកាត់ព្រុយបានគ្រប់ចំនួនកំណត់។

ក្រោយពីបានពិនិត្យភស្តុតាងដែលភាគីដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរមុនពេលរំសាយក្រុមកាត់ព្រុយ និង ក្រោយរំសាយ ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមិនមានចំនួនថយចុះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង៤ ដល់ ៦ ល្ងាច ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ កម្មករនិយោជិតត្រូវការចំណាយច្រើន ទៅលើការទិញអាហារ។
  - ០ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចហូបអាហាបានគ្រប់គ្រាន់ មានកម្លាំងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ តាមច្បាប់ រួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ដូចខាងរដ្ឋបាល ប្រធានផ្នែកដេរ និងក្រុមជាងម៉ាស៊ីន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា៖
  - ០ និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែករដ្ឋបាល ប្រធានផ្នែក និងជាងម៉ាស៊ីន។
  - ០ និយោជកមានការរើសអើងកម្មករនិយោជិត ព្រោះនិយោជកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ខុសគ្នាជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- ភាគីនិយោជកជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែករដ្ឋបាល ប្រធានផ្នែក និងជាងម៉ាស៊ីន ទេ។
- ករណីនេះ គឺជាសិទ្ធិតាមច្បាប់ ដែលទុកឱ្យនិយោជកគណនាទៅតាមច្បាប់ ត្រូវបែងចែកឱ្យដាច់ទៅតាមលំដាប់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ ត្រូវដាក់តាមលំដាប់ ដើម្បីជាភស្តុតាង នៅពេលខាងក្រសួង ឬអង្គការអោយឡូ ត្រួតពិនិត្យ បើសិនបញ្ចូលតែម្តង ធ្វើឱ្យបាត់ទិន្នន័យ ក្រុមហ៊ុនអាចមានបញ្ហាចំពោះមុខក្រសួងការងារ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ

ក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នៅពេលដេរ និងកាត់ព្រុយដល់គោលដៅកំណត់ និងប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែរឬទេ ?

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤និង៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

នៅក្នុង*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉ារ វែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា " *និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្រប និងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដាច់ដោយឡែកពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់។ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង ដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការបន្ថែមការងារនេះទេ ដោយបានអះអាងថា បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដែលធ្លាប់បានទទួល ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនបានដាក់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចដែលបានលើកឡើងនោះទេ។ សម្រាប់ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយបញ្ជាក់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកឱ្យបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ដោយឡែក ភាគីទាំងពីរអាចចរចាបន្ថែមបាន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរ និងកាត់ព្រុយគ្រប់ចំនួនកំណត់ និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ដែរឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា *និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ* ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ដែលចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការ ច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ...។"

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

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

THE ARBITRATION COUNCIL

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រ ឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត សរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជក ទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចា ចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។*" ។

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

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុត នៅ

ក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេហ្វ៊ើហ្គីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបកើរសេិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែវិល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៣៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារសម្រាប់ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលបធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ % (មួយរយភាគរយ)។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីនិយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថាតើត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោល មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះទេ។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដូចតទៅ ៖*

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

ខ- ស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ (ឬពីរដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២៖០០ ទៅម៉ោង ៥៖០០ ព្រឹក)។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល យល់ឃើញថា ប្រកាសនេះ ក៏មិនបានកំណត់ច្បាស់ថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) ឬយ៉ាងណានោះដែរ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើ "ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យដូចម្ដេច?

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា៖ *"តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬ កំណត់បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឲកម្មករនិយោជិត តាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្ដី ឬដែលត្រូវធ្វើក្ដី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្ដី។"*

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*
- *ប្រាក់ដែលបើកជាម្ហូបអាហារ...*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១០២ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល គឺសំដៅតែទៅលើឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាថ្នូរនឹងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញជូននិយោជក។ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងមាត្រា ១០៣ គឺមានន័យទូលំទូលាយ ដែលសំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះ អាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១០២ ដែលជាឈ្នួលការងារ នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៣ បានបកស្រាយថា *"វចនានុក្រមខ្មែររបស់សម្ដេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៤៧៦ បានពន្យល់ពាក្យថា "ធម្មតា" មានន័យថា "ប្រក្រតី អ្វីៗ ដែលតែងមានមកជាទំនៀមទម្លាប់។ ដូចនេះពាក្យថា ""ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យថា ជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាប្រក្រតីនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។*

[...] មានន័យថា វាមិនអាស្រ័យនៅលើការបំពេញការងារបានល្អ ឬមិនល្អរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែណាមួយ ឬការសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខែណាមួយនោះឡើយ។ កម្មករនិយោជិតរំពឹងទុកជាមុនថា ខ្លួននឹងទទួលបានប្រាក់នេះនៅរៀងរាល់ខែ ហើយចាត់ទុកថា វាគឺជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលពួកគេត្រូវទទួលបានជាថ្នូរនឹងការងារនៅពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក។"។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុននេះដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានរួមបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ មកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *"ក.កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាង ខាងក្រោមនេះ ៖*

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបាន ក្នុងមួយខែ គិតជាដុល្លារអាមេរិក	*0*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៥/១៣-ឰ យៀន បានបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញទៀតថា គោលបំណងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ គឺមិនមែនត្រឹមតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដោយគ្រាន់តែគិតពីរយៈពេលនៃសេវាកម្មការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូននិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមានបទពិសោធន៍ការងារ ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការបំពេញការងារជូនដល់និយោជកទៅតាមរយៈពេលដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារជូននិយោជកផងដែរ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារកាន់តែច្រើន គឺនឹងប្រើប្រាស់កាន់តែល្អប្រសើរឡើងនូវគុណសម្បត្តិ ដូចបានរៀបរាប់មកខាងលើ ទៅតាមរយៈពេលនៃអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្រប និងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ក៏ផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវបទពិសោធន៍ការងារ ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការបំពេញការងារជូនដល់និយោជក។

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាថ្លៃឈ្នួលការងារបន្ថែមដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពដូចបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ដើម្បីជាថ្នូរនឹងការប្រើប្រាស់នូវបទពិសោធន៍ការងារ, ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ទៅតាមកម្រិតអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដែលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាព ដូចមានកំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ត្រូវទទួលបានពីនិយោជក ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់គាត់។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងការគណនានេះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរ និងកាត់ព្រុយ គ្រប់ចំនួនកំណត់ និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការបន្ថែមការងារកាត់ព្រុយ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឡូន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖--

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៦/១៩-ឃែនធើរេន អឺតែរឺល (ខេមបូឌា)

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿង ០៨៦/១៩-ឃែនធើរេន អឺតែរឺល (ខេមបូឌា)
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ីង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

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

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ីង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០៨៦/១៩-ឃែនធើរេន អឺតែរឺល (ខេមបូឌា)** នៅក្នុងចំណុច **វិវាទទី៣** ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

ប្រាក់ឈ្នួលគោល ៖ គឺគេបង្កើតឡើង ក្នុងគោលបំណង ២ យ៉ាង គឺ ៖

ទី១- សម្រាប់ធានាតាមផ្លូវច្បាប់ កុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅក្រោមការកំណត់នេះ។

ទី២- សម្រាប់យកជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៖ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងនេះឱ្យបានយូរអង្វែង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ បន្ថែមម៉ោង គឺមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ទេ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យសមធម៌ ដែលអាចឱ្យនិយោជកទទួលយកបាន គឺនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការក៏ត្រូវយកមូលដ្ឋានខាងលើមកអនុវត្ត គឺការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែរ។

ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ីង សុទ្ធី