ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩២/១៩ - ប៊ីរី អីកែរីល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លឹវ សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អីកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជម្ពូវ័ន្ត សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១០ ៥៥២ ១៨៧
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖
-លោក សួស ភារៃ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អីកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជម្ពូវ័ន្ត សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៨១៧ ៨៧៨/០៩៦ ៩៣៧៣ ០៨២
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សាន់ ផាន	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ
២- លោក យី រ៉ា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ
៣- លោកស្រី ទូន ហ៊ីម	ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
៤- លោកស្រី ប៉ុន ចាន់សុខណា	អនុប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
៥- លោកស្រី ស សារឿន	សមាជិកដៃ

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

៦- លោកស្រី ណែម ផល្លា	កម្មការិនីដេរ
៧- លោកស្រី ធឹង វណ្ណៈ	កម្មការិនីដេរ
៨- លោកស្រី សុខ ស្រីនាង	កម្មការិនីដេរ
៩- លោកស្រី ធឹង ចន្ទូ	ប្រធានដេរ
១០-លោកស្រី ឈូក សោភណ្ឌ	ប្រធានQC

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករមិនពាក់កន្សែងមួយថ្ងៃ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ គឺអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ពាក់កន្សែង ពីថ្ងៃចន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ គឺអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ២ សប្តាហ៍ បើកលុយបាយម្តង។

៣- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលុយប៉ូវ ឬ លុយបូកបន្ថែមនោះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនយកលុយនោះមកបូកជាមួយប្រាក់ខែគោល ហើយចែកជាលុយបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ គឺអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ យកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកទូទាត់។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅគ្រប់កន្លែងដែលមានធុងទឹកត្រជាក់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សមភាពស្មើគ្នា រវាងកម្មករ និងកម្មករដូចគ្នា ក្នុងការលក់សម្ភារៈ និងនំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំទេ ហើយអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកំណត់ហេតុដែលចុះនៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាការងារអវិជ្ជមានរបស់តំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីពប្រចាំរោងចក្រ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សមភាពស្មើគ្នា រវាងសហជីព និង សហជីពដូចគ្នា ក្នុងការដើរនៅក្នុងម៉ោងការងារ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ គឺអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង កំណត់ហេតុដែលចុះនៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាការងារអវិជ្ជមានរបស់តំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីពប្រចាំរោងចក្រ ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)។

៧- ចំពោះកម្មករដែលដេរបានបុង ហើយនៅកន្លែងដេរនោះមានខោអាវធ្វើស្រាប់ តែក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនោះទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងផ្សេងៗនោះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បុងប៉ូវ ជូនកម្មករដែលដេរមិនបានបុងនោះ ហើយប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានប៉ូវបុងទេនោះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំប្តូរកន្លែងដេររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ ហើយក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់តាំងកម្មករនិយោជិតតាមការជាក់ស្តែង គឺអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

THE ARBITRATION COUNCIL

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 ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៨ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមផ្សះផ្សាក្នុងអង្គប្រជុំផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ហើយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៥ និងចំណុចវិវាទទី៦។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

ពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៤ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, ទី៤ និងទី៧។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិលេខ បរ ០០១០/០១០/១៩ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ឆ្នាំកុរ ខែអស្សុជ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ Low Sauwlian ជាប្រធានផ្នែកស្តេភាពក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចាត់តាំងឱ្យឈ្មោះ សួស ភារិន ជាប្រធានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជិកាលេខ ២១៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៤រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ MOC ២៨៦៤៦៦០៤ ពណ ចបព ក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ១១៤/០៥ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

៥- របាយការណ៍នៃការបេកស្រាយការស្នើសុំរបស់កម្មករ លេខ BA ០០១១/១០/១៩ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ឆ្នាំកុរ ខែអស្សុជ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀង រវាងក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) និងប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ១០ ចុះថ្ងៃសុក្រ ទី០២ ខែអស្សុជ ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាអវិជ្ជមានរបស់តំណាងកម្មករ/តំណាងសហជីពនៅរោងចក្រ ប៊ីរី អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា។

៩- ទម្លាប់ធ្វើការល្អ ៥ យ៉ាង។

១០- របាយការណ៍នៃកំណត់ហេតុសាកសួរ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

១១- តារាងកត់បុងប្រចាំថ្ងៃរបស់និយោជិត។

១២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំជំទាស់លើឯកសារ ចំនួនស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃ៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

១៣- លិខិតរបស់សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីសំណើសុំជួបលោកនាយក ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨ ចំណុច ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

១៤- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា និងស្នាមមេដៃគាំទ្ររបស់កម្មករកម្មការិនី បម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ២១១ កប/វបក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

២- លិខិតលេខ ៣៦៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។

៣- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងគណៈកម្មការសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- គណនីបញ្ជើសំបែសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី។

៥- រូបថតអ្នកលក់ឥវ៉ាន់ក្នុងម៉ោងការងារ។

៦- សារណាសង្ខេបពីអង្គហេតុពីចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿង។

៧- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ប៊ីរី អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជិកាលេខ ១១២១៧០១០៩ ថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា និងស្នាមមេដៃគាំទ្រ របស់កម្មករកម្មការិនីបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- លិខិតរបស់តំណាងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា និងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីប្តឹងបដិសេធ របាយការណ៍នៃកំណត់ហេតុសាកសួររបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃ៤ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០១៨/១៩ ក.ប/អក/វក/ករក២ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា) គឺមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣០០០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ីវី អីកែរីល (ខេមបូឌា))*។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង សរុបចំនួន ៤១១នាក់។
- យោងតាមឯកសារជំទាស់របស់ភាគីនិយោជក ស្តីពីស្នើជំទាស់លើឯកសារចំនួនស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្រប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ បានបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងមានចំនួន ៣៨២ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
    - ចាប់ពីបើកក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - នៅពេលមានប្រកាសអំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២លើក ក្នុងមួយខែ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ម្តង ទៅបើកក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ម្តងវិញ។
    - ភាគីនិយោជក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីកាចំនួន ១០សហជីព បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា អំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ លើក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់ថ្លៃបាយទាំងពីរនេះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ និងដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានជីវភាពប្រសើរបន្តិច។
    - ការចាយវាយប្រចាំថ្ងៃ គឺកម្មករនិយោជិតពឹងផ្អែកលើប្រាក់ថ្លៃបាយ ពីព្រោះថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ត្រូវផ្ញើរទៅស្រុកកំណើតអស់ហើយ។
    - ទោះបីជាសហជីព និងនិយោជក បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការបើប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២លើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតពិតមែន ប៉ុន្តែនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ មិនបានលើកឡើងអំពីការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២លើក ដូចគ្នានិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ បានកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងភ្លាមៗ។ ចំណុចនេះកម្មករនិយោជិតយល់ថា បើទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃនោះ ធ្វើឱ្យនិយោជកមានផលលំបាកច្រើន ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយទាំងពីរនេះក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ម្តងជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - តម្រូវការរបស់ភ្ញៀវ គឺមិនអនុញ្ញាតឱ្យបំបែកបញ្ជីបើកប្រាក់នោះទេ។

- ○ មានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពអំពីការបើប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២លើក ក្នុងមួយខែ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺបើកចំនួន ២លើក ក្នុងមួយខែ ដូចគ្នានឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកលុយប៉ូវ ឬលុយបន្ថែមមកបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយចែកជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី (ប្រាក់ប៉ូវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ○ ប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក, និងជំនួយការ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តួនាទីចំនួនចន្លោះពី ១០ ទៅ ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ទៅតាមផ្នែកនីមួយៗរបស់ពួកគាត់។
  - ○ នៅពេលប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក, និងជំនួយការ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាជូនពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក, និងជំនួយការ មានប្រាក់រង្វាន់តួនាទីរបស់ពួកគាត់។ ហេតុនេះ និយោជកមិនត្រូវយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាជាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនពួកគាត់នោះទេ គឺត្រូវមកប្រាក់រង្វាន់តួនាទីនោះមកគណនាផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - ○ ប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក, និងជំនួយការ ពួកគាត់មិនបានធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលនោះទេ ហេតុនេះ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនាជូនពួកគាត់។
  - ○ ចំពោះប្រាក់រង្វាន់តួនាទីនេះ គឺមានការប្រែប្រួលជារៀងរាល់ខែ ហេតុនេះ មិនអាចយកប្រាក់រង្វាន់នេះ មកគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាននោះទេ។
  - ○ និយោជកបានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនពួកគាត់រួចហើយ។
  - ○ បើបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់តួនាទីនេះ ពេលពួកគាត់អវត្តមាន និយោជកក៏ត្រូវកាត់ប្រាក់នោះផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅ នៅគ្រប់កន្លែងដែលមានធុងទឹកត្រជាក់ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅមួយធុង នៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ○ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអគារចំនួន ២ គឺ អគារ A និង អគារ B។ ធុងទឹកក្តៅមាននៅបន្ទប់ពេទ្យ ហើយទីតាំងរបស់បន្ទប់ពេទ្យនេះ គឺនៅចន្លោះអគារទាំងពីរ។
  - ○ ចម្ងាយពីអគារនីមួយៗ ទៅបន្ទប់ពេទ្យ គឺប្រហែល ៣០០ ម៉ែត្រ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ ធុងទឹកក្ដៅនៅបន្ទប់ពេទ្យ គឺឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល មិនដើរឆ្ងាយនោះទេ ពីព្រោះខាតបរិមាណផលិតផលការងាររបស់ពួកគាត់។
    - ០ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មានការពិបាកក្នុងការដើរឆ្ងាយ នៅពេលពួកគាត់ត្រូវការប្រើប្រាស់ទឹកក្ដៅ។
    - ០ កម្មករនិយោជិតឈឺត្រូវការទឹកក្ដៅ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារ និយោជកបារម្ភនៅពេលមានធុងទឹកក្ដៅនឹងមានកម្មករនិយោជិតចម្អិនមីបរិភោគក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់បុងប៉ុងជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនបានបុង បើមិនផ្ដល់បុងប៉ុងនោះទេ សុំឱ្យនិយោជកកុំប្ដូរកន្លែងដេររបស់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមឱ្យលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោលបន្តិច ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ០ ប្រធានក្រុមផ្លាស់ប្ដូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីទៅជំនួសកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដើម្បីកុំឱ្យស្ទះការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ពីព្រោះពួកគាត់បំពេញការងារតាមខ្សែទឹកហូរ។
    - ០ ការផ្លាស់ប្ដូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺអាចមានចំនួនកន្លះថ្ងៃ, ចំនួន១ ថ្ងៃ ឬចំនួន ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។
    - ០ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលនិយោជកកំណត់នោះ និយោជកនឹងបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ឱ្យស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលនិយោជកបានកំណត់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោលហើយនោះ និយោជកផ្ដល់ជូនពួកគាត់ទៅតាមចំនួនដែលទទួលបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ និយោជកផ្លាស់ប្ដូរការងាររបស់កម្មករនិយោជកខុសជំនាញរបស់ពួកគាត់ ធ្វើឱ្យពួកគាត់ធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលបានចំនួនតិច ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងកន្លែងធ្វើការចាស់របស់ពួកគាត់។
    - ០ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ចង់ទៅជំនួសកន្លែងអ្នកអវត្តមាននោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ដោយបន្ថែមប្រាក់ឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនេះ គឺមិនត្រូវធ្វើឱ្យបាត់បង់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេដោយមូលហេតុថា៖
  - ប្រការ១ ចំណុច៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។
  - ចំណុចទី៨ នៃកិច្ចសន្យាការងារ កំណត់អំពីកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមការចាត់តាំង និងប្រគល់ភារកិច្ចរបស់និយោជក។
- យោងតាមប្រការ១ ចំណុចទី៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៃក្រុមហ៊ុន ប៊ី អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា ៖ *"ត្រូវគោរពតាមបែបបទ នៃការអនុវត្តន៍ការងារ និងរបៀបរបបសណ្តាប់ធ្នាប់ ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន"* ។
- ចំណុចទី៨ នៃកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចខាងក្រោម៖ *"ត្រូវគោរពតាមការចាត់ចែង និងទទួលខុសត្រូវរាល់ភារកិច្ចដែលបានប្រគល់ឱ្យ ឬផ្ទេរមុខងារកន្លែងធ្វើការដោយដើម"* ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនៈ

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចែងថា៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីណៃព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"*

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្មព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ីងជៀន, លេខ១៨៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន, និងលេខ ០១៦/១៤-សាន់វ៉ែលស៊ី*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថាចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះសរុបចំនួន ៤១១នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង។ នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដោយក្នុងលិខិតនោះ មិនបានសរុបចំនួនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ។ នៅថ្ងៃជំទាស់ឯកសារ ភាគីនិយោជក

THE ARBITRATION COUNCIL

បានដាក់លិខិតជំទាស់ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដោយបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៣៨២ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។

ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសាររបស់ភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សរុបមានចំនួន ៤០៦នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោះស្រាយវិវាទជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤០៦នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

១-ករណីបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្ររោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក"។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ាក់ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ការកំណត់ថ្ងៃនៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ គឺស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ម្តងជូនកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈមិនសមហេតុផល និងមិនស្របច្បាប់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងជូនកម្មករនិយោជិត។

២-ករណីបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៧៤/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង*

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ"។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀតដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយ សម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថាវាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះសម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផលដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ ប៉ុន្តែ ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ពេលខ្លះ គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែលបើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះអាស្រ័យតាមភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៦/១១-ហ្សុងប៊ិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤៦/១២-វីងស្តារស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១៣ និងលេខ ២៤៤/១២-ខមក្លីត អនវើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី (ប្រាក់ប៉ូវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ ឬទេ ?

មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ % (មួយរយភាគរយ)"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីនិយមន័យ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថាតើត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោល មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះទេ។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្ដីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដូចតទៅ ៖*

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

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

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រកាសនេះ ក៏មិនបានកំណត់ច្បាស់ថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) ឬយ៉ាងណានោះដែរ។ សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្ដីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតាខាងលើ មិនបានផ្ដល់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើពាក្យ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* នេះទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើ "ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យដូចម្ដេច ?

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៣ បានបកស្រាយថា *"វចនានុក្រមខ្មែររបស់សម្ដេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៤៧៦ បានពន្យល់ពាក្យថា "ធម្មតា" មានន័យថា "ប្រក្រតី អ្វីៗដែលតែងមានមកជាទៀងទម្លាប់។ ដូចនេះពាក្យថា ""ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យថា ជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាប្រក្រតីនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។*

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

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើនេះដែរ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានរួមបញ្ចូលប្រាក់តួនាទី មកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១៣ បានបកស្រាយថា ៖ "*...ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ/តួនាទី ពួកគាត់ក៏ត្រូវយកជំនាញ ឬតួនាទីរបស់ពួកគាត់ទៅបំពេញការងារជូននិយោជក ដូចជាពេលធ្វើការធម្មតាដែរ។ ...*" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ខាងលើដដែលនេះ ក៏បានសម្រេចបង្គាប់ឱ្យគិតបញ្ចូលនូវប្រាក់ជំនាញ ឬតួនាទី ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ) ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការបន្ថែម។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣០/១៩-ជីអេហ្វខេអេចហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០១៧/១៩-ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១១/១៩-អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)*

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើនេះដែរ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់តួនាទី ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនពួកគាត់នោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់តួនាទី ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី (ប្រាក់ប៉ូវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅមួយធុង នៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំធុងទឹកក្តៅមួយធុងនៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សក.ប.ក ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា៖ "*និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។*"

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៣/១៤-អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ដោយយោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅ ឬ ទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ១ នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយអនាម័យ។ ...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ធុងចម្រោះទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅមួយធុង នៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា ធុងទឹកក្តៅដែលមាននៅបន្ទប់ពេទ្យឆ្ងាយពីអគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅមួយធុង នៅតាមអគារនីមួយៗ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ លើសពីនេះ និយោជកបានរៀបចំធុងទឹកក្តៅនៅបន្ទប់ពេទ្យដែលកម្មករនិយោជិតអាចទៅយកមកប្រើប្រាស់បានផងដែរ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំធុងទឹកក្តៅមួយធុងនៅតាមអគារនីមួយៗ ទៀតនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅមួយធុងនៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ឬទេ?

ប្រការ ២ នៃប្រកាស លេខ ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខល ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៨ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ បានចែងថា ៖ *"ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះ លើសពីចំនួនលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះ និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតពីរ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ"*។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រធានក្រុមជាអ្នកចាត់ចែងកម្មករនិយោជិតឱ្យទៅធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមាន ដើម្បីបង្ការការរាំងស្ទះចង្វាក់ផលិតកម្ម។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងការងាររបស់ពួកគាត់ម្តងម្កាលនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការចាត់ចែងនេះទេ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទៅជំនួសកន្លែងអ្នកអវត្តមានហើយធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល និយោជកនឹងបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនពួកគាត់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដែលបានស្មើ ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោលហើយនោះ និយោជកនឹងគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ទៅតាមចំនួនដែលទទួលបាន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តទៅតាមប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៦៥ ខាងលើ រួចហើយ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាមិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលហើយនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឋានន្តរតួនាទី (ប្រាក់ប៉ុវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅមួយធុងនៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំខ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៩២/១៩-ប៊ីវី អឺតែរើល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿង ០៩២/១៩-ប៊ីវី អឺតែរើល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុខ សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

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

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុខ សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០៩២/១៩-ប៊ីវី អឺតែរើល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣** ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី (ប្រាក់ប៉ូវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលធ្វើជា មូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

ប្រាក់ឈ្នួលគោល ៖ គឺគេបង្កើតឡើង ក្នុងគោលបំណង ២ យ៉ាង គឺ ៖

ទី១- សម្រាប់ធានាតាមផ្លូវច្បាប់ កុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅក្រោមការកំណត់នេះ។

ទី២- សម្រាប់យកជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៖ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងនេះឱ្យបានយូរអង្វែង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់តួនាទី (ប្រាក់ប៉ូវ ឬប្រាក់បន្ថែម) បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលធ្វើជា មូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ជូនប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម និងជំនួយការ គឺមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ទេ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យសមធម៌ ដែលអាចឱ្យនិយោជកទទួលយកបាន គឺនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការក៏ត្រូវយកមូលដ្ឋានខាងលើមកអនុវត្ត គឺការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែរ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ARBITRATION COUNCIL

អ៊ុខ សុទ្ធី