ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩២/១៩ - ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រួចហ៊ិន

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវព្រះសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៣៣ ៤៩១

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១-	លោកស្រី សំ សោភា	ប្រធានធនធានមនុស្ស
២-	លោក Charles Henri CHEVET	នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះ៤១៥ ផ្លូវលំ ភូមិទួលគោក សង្កាត់ទួលសង្កែទី១ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៦៦ ៩៥ ១១៤/០៨៦ ៧៥៦ ៦៤២

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-	លោក ទូច កុសល	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា
២-	លោក ផាត់ សារួន	ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៣-	លោក រឿង ស័ក្កា	អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៤-	លោក ឆឹយ លីហុង	ហិរញ្ញិក
៥-	លោក ហម ស៊ុនរិទ្ធិ	មេធាវី
៦-	លោក សេង រាជ	ជំនួយការមេធាវី

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- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារ បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជាពិសេស ប្រាក់ធានានុគ្រោះ ខណៈពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព (ប្រធានសហជីព អនុប្រធានសហជីព លេខាសហជីព និងហិរញ្ញឹកសហជីព) ទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកសហជីព (Union Leave) ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល កិច្ចប្រជុំ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានអញ្ជើញដោយសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងអង្គការជាដៃគូ ហើយសងមកវិញនូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជាពិសេស ប្រាក់ធានានុគ្រោះ ដែលថ្នាក់គ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារបានកាត់យកកាលពីពេលកន្លងទៅ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ធានានុគ្រោះ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារផ្តល់ប្រាក់បែកបាក់(Breakage) ដែលនៅសល់ ផ្តល់ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតវិញ ទោះបីជាពួកគាត់លាឈប់ពីការងារមុនការបើកប្រាក់ ដែលសណ្ឋាគារបានកាត់ ទៅលើការបែកបាក់ក៏ដោយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវបញ្ហាការងារចំនួន ២

ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា លេខ ១១៤១ ក.ប/អក.វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង ២ នេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររបស់សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) លេខ MOC ២២៧៣០៨៥ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ អ្នកជាប់ពន្ធធំ លេខ PTL ២០១៩០៣៥៣៨ អពដ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជិកា លេខ ០២៣ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផូគីថាំ រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន ផូគីថាំ រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) ជាមួយនិងសហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបែងចែក Breakage សម្រាប់ ឆ្នាំ២០១៨។

៨- Ambassador Handbook។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ ផាត់ សារួន និង រឿង សក្តា ប្រគលសិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- សារណាតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារឱ្យអាណត្តិទាយក លោក ផាត់ សារួន និង រឿន សក្តា ចុះថ្ងៃ ទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- បញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា យកថ្ងៃឈប់សម្រាកសហជីព ហើយត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងសណ្ឋាគារកាត់ប្រាក់ជានានុគ្រោះ។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក ផាត់ សារួន ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមកិច្ចប្រជុំ។

៦- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃពុធ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក ផាត់ សារួន ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

៧- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក ផាត់ សារួន ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

៨- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក ផាត់ សារួន ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

៩- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក ផាត់ សារួន ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមកិច្ចប្រជុំ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

១០-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា ដែលមិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ធានានុគ្រោះដែលកាត់ទុក។

១១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យលោក ផាត់ សារួន លោក ទូច កុសល និងលោក រឿង ស័ក្កា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា លេខ ០៩៦/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសណ្ឋាគារ។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៩២ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា)* ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
    - នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីព ដោយផ្តល់នូវសិទ្ធិឈប់សម្រាកសរុបចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដើម្បីធ្វើការងារសហជីព បន្ថែមពីលើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន និយោជកពុំបានរក្សានូវប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ នៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការផ្តល់ជូនច្បាប់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព ១៨ថ្ងៃ គឺត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជាប្រាក់ធនានុគ្រោះផងដែរ។
  - ចំណុចទី ១២.១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានចែងថា ប្រាក់ធនានុគ្រោះ មិនត្រូវចែកឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាលកូន ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឈប់សម្រាកដោយជំងឺរយៈពេលវែង (លើស ៧ថ្ងៃ) និងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាទេ។ ប៉ុន្តែចំណុចនេះ ពុំបានចែងអំពីការដកសិទ្ធិថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីការទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះនៅពេលឈប់សម្រាកធ្វើការងារសហជីពឡើយ។
  - ផ្អែកតាមមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកមិនត្រូវរើសអើងសហជីពឡើយ និងមិនត្រូវយកការចូលរួមជាសមាជិក និងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
  - និយោជកបានលើកឡើងក្នុងកិច្ចប្រជុំមុនការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងថា និយោជកមិនកាត់ប្រាក់ធនានុគ្រោះរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ការផ្តល់ជូនច្បាប់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីពចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំនេះ គឺលើសពីអ្វីដែលច្បាប់បានផ្តល់ឱ្យហើយ។
  - កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាលកូន ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះទេ។ ដូចនេះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព ក៏មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះដែរ។
  - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងច្បាប់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីពនេះ ពុំបានចែងអំពីការផ្តល់នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីពនោះទេ។
  - ប្រាក់ធនានុគ្រោះ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលថាជាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍នោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត ទោះបីគាត់លាឈប់ពីការងារមុនការបើកប្រាក់ដែលសណ្ឋាគារបានកាត់ទៅលើការបែកបាក់ក៏ដោយ

- និយោជកឯកភាពទូទាត់និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់រៀងរាល់ចុងបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។ គោលការណ៍នេះនឹងអនុវត្ត ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ រួមមាន ឡាត់ ស្រីពៅ, ម៉េង សុឃិន, ហ៊ឹម គីមហ៊ី, គឿន គីម, អ៊ុក ជាអ៉ា, ឡាយ ណារុន, ហ៊ួត លាងសុជាតា, អួម សំអ៊ុល, និង អាំ សុជារុន ដែលបានលាឈប់ពីការងារហើយ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ ៧.៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ធនានុគ្រោះសរុបត្រូវបានរក្សាទុក ជាប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ ហើយប្រាក់នេះ នឹងត្រូវប្រគល់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីបានទូទាត់នូវការបែកបាក់គ្រឿងបរិក្ខាររបស់សណ្ឋាគារ។
  - ០ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានពន្យារពេលទូទាត់ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតរហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ គឺជាប្រាក់ដែលកាត់ចេញពីប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។
  - ០ ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ គឺជាប្រាក់សម្រាប់បំណាច់ឆ្នាំ២០១៨ បើទោះជាកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ មុនពេលទូទាត់នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់នេះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារពេញមួយឆ្នាំ២០១៨។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការពន្យារពេលនៃការបើកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ទៅដល់ខែមីនា គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីទប់ស្កាត់កុំឱ្យកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារនៅដើមឆ្នាំថ្មី ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកធ្វើការងារសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់គេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើមហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណាសំគាល់ថា "សំរាប់សេវា"។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះ ត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១/០៣-សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា បានបកស្រាយប្រាក់ធនានុគ្រោះថា ៖ *"...ជាកំរៃបន្ថែមដែលអតិថិជនត្រូវបង់ឱ្យសណ្ឋាគារ ដើម្បីផ្តល់ជាកំរៃបន្ថែមដល់អ្នកទាំងឡាយ ដែលបំរើសេវានេះជាការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត... ។ ជាលទ្ធផល ប្រាក់ធនានុគ្រោះចំនួន ១០% ដែលសណ្ឋាគារទារបន្ថែមនោះ ត្រូវបង់ទាំងអស់វិញ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជន*

...”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤២/១៦-វីគូរីយ៉ា អង្គរ ខមភេនី លីមីធីត (សណ្ឋាគារ វីគូរីយ៉ា អង្គរ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២(ខ))

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤២/១៦-វីគូរីយ៉ា អង្គរ ខមភេនី លីមីធីត (សណ្ឋាគារ វីគូរីយ៉ា អង្គរ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២(ខ) បានបកស្រាយថា ៖ “ *មានតែកម្មករនិយោជិតជាបុគ្គលិកដែលបានទាក់ទងជាមួយនឹងអតិថិជន ឬកម្មករនិយោជិតជាបុគ្គលិកដែលបានផ្តល់សេវាកម្មជូនអតិថិជនតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតជាបុគ្គលិកដែលមិនបានផ្តល់សេវាកម្មជូនអតិថិជន មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះដែលជាកម្រៃលើកទឹកចិត្តទេ*”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព កម្មករនិយោជិតនោះ មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងអតិថិជន ឬមិនបានផ្តល់សេវាកម្មជូនអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ លើសពីនេះ ការផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការងារសហជីពចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់បានកំណត់ហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាមុនការចុះកិច្ចព្រមព្រៀង និយោជកបានឯកភាពរក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ័បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្តុតធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់កស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាចុះកិច្ចព្រមព្រៀង និយោជកពិតជាបានឯកភាពរក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលពួកគាត់

ឈប់សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា និយោជក បានឯកភាពរក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជករក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលដែលគាត់ឈប់ សម្រាកដើម្បីធ្វើការងារសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ដែលបានលាឈប់ពីការងារហើយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុង សម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ដែលបានលាឈប់ពី ការងារហើយ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី ៣ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន ផូគីថា រីសត & ស្ប៉ា និងសហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យនៃ សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល ភ្នំពេញ ភូគីត្រា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖

"(ក) ៧,៥ % នៃប្រាក់ធនានុគ្រោះសរុបនឹងត្រូវបានរក្សាទុក ជាប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយ លើការបែកបាក់នានា (គ្រឿងកញ្ចក់ ចាន សម្ភារៈប្រើប្រាស់ផ្សេងៗ ជាដើម)។

(ខ) សណ្ឋាគារ នឹងប្រគល់ជូនប្រាក់ទុកបម្រុងនេះ បន្ទាប់ពីដកចេញនូវការបាក់បែកនានារួច (ប្រសិន បើមាន)"។

សេចក្ដីជូនដំណឹងអំពីការបែងចែក Breakage សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ចែងថា ៖ *"...ការបែងចែកនេះមិនអនុវត្តចំពោះ*

- *Heartists ដែលទើបតែចូលបំរើការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយសារការបែងចែកនេះ គឺសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៨ តែប៉ុណ្ណោះ។*
- *Heartists ដែលបានលាឈប់ក្នុងពេលណាមួយក៏ដោយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨..."*។

តាមន័យរបស់សេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែល ទើបតែចូលធ្វើការក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និងកម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ពីការងារក្នុងពេលណាមួយក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ នោះ ទេ។

យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង និងសេចក្ដីជូនដំណឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ នៅពេលដែលពួក គាត់បានបំពេញការងាររយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ។ ជាការអនុវត្ត ការទូទាត់ និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងនេះ គឺធ្វើ ឡើង នៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ លើកលែងតែការទូទាត់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់នេះ បាន បំពេញការងារពេញមួយឆ្នាំ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ រួចហើយ បើទោះជាពួកគាត់បានលាឈប់ពីការងារមុនការ ទូទាត់ និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់ក៏ដោយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-

កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

លើសពីនេះ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*...ក្នុងករណីលែងកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១/០៣-សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា បានបកស្រាយថា ៖ "*...ប្រាក់ធនានុគ្រោះត្រូវចាត់ទុកថា ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០២ និង ១០៣ នៃច្បាប់ការងារ...*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូច្នេះ ប្រាក់ទុកបម្រុងនេះ ក៏ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ដល់កម្មករនិយោជិត ឡាត់ ស្រីពៅ, ម៉េង សុឃិន, ហ៊ឹម គឹមហ៊ី, គឿន គីម, អ៊ុក ដាក់, ឡាយ ណារុន, ហ៊ួត លាងសុជាតា, អូម សំអ៊ុល, និង អាំ សុធារុន ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ដូចជា ៖ ឡាត់ ស្រីពៅ, ម៉េង សុឃិន, ហ៊ឹម គឹមហ៊ី, គឿន គីម, អ៊ុក ដាក់, ឡាយ ណារុន, ហ៊ួត លាងសុជាតា, អូម សំអ៊ុល, និង អាំ សុធារុន ដែលបានលាឈប់ពីការងាររួចហើយ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ធនានុគ្រោះជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីការងាររបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ និងបែងចែកប្រាក់ទុកបម្រុងសម្រាប់ការចំណាយលើការបែកបាក់សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ដូចជា ៖ ឡាត់ ស្រីពៅ, ម៉េង សុឃិន, ហ៊ឹម គឹមហ៊ី, គឿន គីម, អ៊ុក ដាក់, ឡាយ ណារុន, ហ៊ួត លាងសុជាតា, អូម សំអ៊ុល, និង អាំ សុធារុន ដែលបានលាឈប់ពីការងាររួចហើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេខ ឡូចហ៊ីន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ARBITRATION COUNCIL