ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៣០/១៦ - ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ឈីវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃចាស់ ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៩២ ២២៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖ ភាគីនិយោជកអវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សម្ព័ន្ធសហជីពបះដូងកម្មករខ្មែរ**

- **សហជីពបះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃចាស់ ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៦៧១ ៧៩៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ស៊ឹម ផល្លី — អនុប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពបះដូងកម្មករខ្មែរ

២- លោក អន សុខា — ប្រធានសហជីពបះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី

៣- លោក ចក់ ច័ន្ទមុន្នី — គណៈកម្មាធិការសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី ។

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនសុំរក្សាការអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងរយៈពេល ៥ នាទី នៅដដែល ។

២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករធ្វើម្តងម្កាល សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% និងមិនឱ្យកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ហើយសុំឱ្យសងបំណាច់ឆ្នាំ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់នោះមកវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីខែមុន (ខែកញ្ញា) ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី លេខ ៩០៧/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០២

ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង អាយម៉ិចស្ព័រថេក ខូអិលធីឌី (ស៊ីសគួបល) លេខ ៩០៧/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញនោះទេ ដោយនិយោជក បានបញ្ជាក់ទៅមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា និយោជកមិនបានអញ្ជើញចូលរួមសវនាការទេ ដោយមូលហេតុថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនអាចទទួលយកបាន ពោលគឺទាមទារលើសពីច្បាប់បានកំណត់ និងបានលើកឡើងទៀតថា ត្រង់ចំណុចទាមទារទី២ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនមានការងារធ្វើ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី លេខ ៣៤៤១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ បញ្ជាក់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២- លិខិតលេខ ២១៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក

ខូអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានេះតទៅ។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្តល់របាយការណ៍ស្តីអំពីចំនួនថ្ងៃតាមក្រុម តាមផ្នែក ដែលក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង អាយម៉ិចស្ព័រថេក បានឱ្យកម្មករឈប់ហើយកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី លេខ ៩០៧/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូអិលធីឌី (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតស្រោមដៃ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៨៤៥ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង អាយម៉ិចស្ព័រថេក ខូអិលធីឌី (ស៊ីស គួបល))* ។
- សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ខេម តេកាង ស្ព័តថេក ខូ អិលធីឌី គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ លេខ ២១៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលមានឈ្មោះ អ៊ិន សុខា ជាប្រធាន ឈ្មោះ អ៊ុម សុជា អនុប្រធាន និងឈ្មោះ ធី សុខនី លេខាធិការិនី។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រៅពីវត្តមានអនុប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពបេះដូង

កម្មករខ្មែរ ក៏មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ អ៊ន សុខា ជាប្រធានសហជីព និងឈ្មោះ ចក់ ចន្ទ័មុន្នី ជាគណៈកម្មាធិការសហជីព មានវត្តមានក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានតែសហជីពនេះមួយតែប៉ុណ្ណោះ ហើយសហជីពនេះ គឺមានសមាជិកចំនួន ៤០០ នាក់ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ចំនួន ១៥ នាទី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ០៥ នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា រយៈពេល ០៥ នាទី គឺខ្លីពេកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ក្នុងការដើរចេញពីអាគារផលិតកម្ម ទៅកន្លែងលក់អាហារ ព្រោះចម្ងាយពីអាគារផលិតកម្ម ទៅកន្លែងលក់អាហារ គឺមានចំងាយប្រហែល ៦០ ម៉ែត្រ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងដែរថា កន្លងមកកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មិនដែលជួបបញ្ហាគ្រោះថ្នាក់នោះទេ នៅពេលចេញពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ពេលអត់ការងារធ្វើម្តងម្កាល និងទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយសុំឱ្យសងវិលកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់កន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងវិលកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។
- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ គឺមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមផ្នែក ឈប់សម្រាកពីការងារ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ តែនិយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិត តាមផ្នែកដែលមានដូចជា ៖
    - ផ្នែក QC ឱ្យឈប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ
    - ផ្នែក ដេរ ឱ្យឈប់ចំនួន ៥ ថ្ងៃ
    - ផ្នែក តុកាត់ ឱ្យឈប់ចំនួន ៤ ថ្ងៃ
    - ផ្នែក វិចខ្ចប់ ឱ្យឈប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃ
    - ផ្នែក គំរូ ឱ្យឈប់ចំនួន ៤ ថ្ងៃ
    - ផ្នែក ព្រីនធីង ឱ្យឈប់ចំនួន ១០ ថ្ងៃ

- ជាងម៉ាស៊ីន ឱ្យឈប់ចំនួន ១ ថ្ងៃ
- ជាងផ្សារដែក ឱ្យឈប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា កម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកតាមចំនួន ថ្ងៃដូចបានលើកឡើងខាងលើ ដោយសារកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ។ ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ិន សុខា ដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិត និងជាប្រធានសហជីពផ្តិតមេដៃព្រមព្រៀងលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ប៉ុន្តែគាត់មិនព្រមផ្តិតនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយអវត្តមានភាគីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះ អវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីដែលអវត្តមាននោះ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-តួងហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ, លេខ ៩៩/០៥-ឃីង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៥/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា និងលេខ ១៦៣/១៤-ស៊ិន ឆាង ស៊ីង ហ្គារមេន (ខេមបូឌា)*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ២ និង ០២ នាទីរសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានផ្ញើលិខិតអញ្ជើញឱ្យចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានបញ្ជាក់ពីពេលវេលា និងថ្ងៃខែឆ្នាំ សវនាការជាក់លាក់ តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច និងបានទាក់ទងតាមរយៈទូរស័ព្ទ ទៅភាគីនិយោជកអំពីសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ហើយនិយោជកក៏បានដឹងអំពីពេលវេលា និងថ្ងៃសវនាការនេះដែរ។ លុះមកដល់ ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ៧ និង ៥០ នាទី ព្រឹក ដែលជាថ្ងៃសវនាការ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទាក់ទងតាមរយៈទូរស័ព្ទ ទៅភាគីនិយោជកម្តងទៀត ដើម្បីចូលរួមសវនាការ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានអញ្ជើញចូលរួមសវនាការទេ ដោយមូលហេតុថា គាត់ទោមទារ

A.K

របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនអាចទទួលយកបាន ពោលគឺទាមទារលើសពីច្បាប់បានកំណត់ និងបានលើកឡើងទៀតថា ត្រង់ចំណុចទាមទារទី២ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនមានការងារធ្វើ។ យោងតាមមូលហេតុរបស់និយោជកខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការ មិនចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែភាគីកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញ។ យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការមិនចូលរួមនេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជកអវត្តមានបាន។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ចំនួន ១៥ នាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ចំនួន ១៥ នាទី ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញពីកន្លែងការងាររបស់ពួកគាត់ មុនម៉ោងចំនួន ០៥ នាទី។ ដោយឡែក ការចេញមុនពេលចំនួន ០៥ នាទីនេះ គឺមានពេលវេលាខ្លីពេកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដើរចេញពីអាគារផលិតកម្មទៅកន្លែងលក់អាហារ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាលតាមការអញ្ជើញ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ដោយឡែក តាមរយៈការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

Ah

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ។"

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅ ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព លើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាង គេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃ ច្បាប់នេះ ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និង និយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជក ទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម រវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។ "*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖

"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ "។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រ៉ែតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១៦-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ៊្វូត ហ្វ៊ូរវើត (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០២/១៤-មិន គួន ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២២/១៥-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនជីឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៃសំណុំរឿងនេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង រយៈពេល ១៥ នាទី។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងវិញការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងវិលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ប៉ុន្តែ និយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគាត់វិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ឈប់សម្រាកតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកឱ្យឈប់ ព្រោះពួកគាត់យល់ថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ិន សុខា ដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិត និងជាប្រធានសហជីព មិនឯកភាពផ្តិតមេដៃព្រមព្រៀង ឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាមការស្នើឡើងរបស់និយោជកទេ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "*តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការ ដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ។*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយ ក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបានទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។ ដោយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុប ព្រីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ូតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកប្រើប្រាស់ ស្របពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ។ និយោជកត្រូវកំណត់នូវការឈប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បើការឈប់នោះមានអំឡុងពេលខុសពីថ្ងៃចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរត្រូវមានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជិត និងការរាយការណ៍ទៅអធិការកិច្ចការងារជ្រាបមុនការអនុវត្តន៍*"។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៧/០៥ ប៊ី រ៉ែន អិន*

ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៨១/១១-ណាក់ហ្គេត តេចស្កាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣, លេខ២០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២(២)) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

យោងតាមការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានទៅធ្វើការតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាកក៏ដោយ ក៏មិនមែនមានន័យថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ ព្រោះករណីនេះ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តិតស្នាមមេដៃលើការយល់ព្រមប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនមានការងារធ្វើ ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងណាមួយពីកម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តមួយដែលផ្ទុយពីមាត្រា ១៧០ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតវិញ តាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់កម្មករនិយោជិតវិញ តាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង រយៈពេល ១៥ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ តាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ប្រសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម គិរម្យ**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេងថុង**

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

THE ARBITRATION COUNCIL