ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៧១/១៦ - ជេវើលីន ខូអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង វួចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់លេខ៤ ក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧០៦ ៤៦៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក រឿង ឡោ — អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោក ឆិល សាម៉ុន — គណនេយ្យករ

៣- លោក ឃាម សំណាង — ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហភាពការងារកម្ពុជា**

- **កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ២,៣ជី ផ្លូវ២៦បេតេ ភូមិត្នោតជ្រុំ សង្កាត់បឹងទំពន់ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ២៨៨ ២៩៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ព្រិត សុអូត — មន្ត្រីសហភាពការងារកម្ពុជា

២- លោក ហ៊ឹម វាសនា — មន្ត្រីសហភាពការងារកម្ពុជា

៣- លោក គុជ សុមនីប្រសិទ្ធិ — ជាងក្រឡឹង

៤- លោក សួង ដេត — ជាងក្រឡឹង

៥- លោក អួន ង៉ោល — ជាងក្រឡឹង

៦- លោក ឡុង សុកប — ជាងផ្សារ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៨ នាក់ ដែលមានបញ្ជីឈ្មោះក្នុងឯកសារយោង ចូលធ្វើការងារក្នុងវេនទី២ វិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្ដីជូនដំណឹងឱ្យពួកគាត់សម្រាក រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចទទួលយកចូលវិញទេ ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមផ្លូវច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការស្នើសុំបានទេ ព្រោះការចាត់ចែងវេនការងារ និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្ដូរវេនការងារ គឺមិនប៉ះពាល់ដល់កិច្ចព្រមព្រៀងទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ០៩០/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហភាពការងារកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ០៤ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច និងមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ០១ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូ អិលធីឌី លេខ ០៩០/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុច នេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់លោក ដេវីត អាល់វីន វីម នាយកសហគ្រាស យីហោ ដេវើលីន ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក រឿង ឡោ លោក ហម សំណាង និងលោក និល សាម៉ុន។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយ ប្រធានមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ លេខ ៥០៣/១៣ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ៧១៣៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤។

៤- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី គោរពចូលមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៥- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

៧- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

៨- សេចក្តីជូនដំណឹងទុកជាមុន ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ សម្រាប់បុគ្គលិក ០៩ នាក់ របស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

៩- លិខិតលេខ ២៦/១៦ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១៥/១៦- ដេវើលីន ខូអិលធីឌី។

១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់លិខិតរបស់សហភាពការងារកម្ពុជា។

១១- ក្តាខៀនពិតមានសំរាប់បិទប្រកាសសេចក្តីជូនដំណឹងផ្សេងៗ។

១២- មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

១៣- ប្រកាសលេខ ៧២១ ឧរថ-កឧ-ប្រកា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល។

១៤- វិញ្ញាបនបត្របង្កើតរោងចក្រ ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ០៦០ ឧរថ កឧ បរ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

១៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ១២/១២ មសសមគ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២។

១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី ជាក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត លេខ ៤៩៩/១៣ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣។

១៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអាករលើតម្លៃបន្ថែមក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ០២ ៣ដ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៨- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ គង់ ភី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣។

១៩- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ វុន រ៉េង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣។

២០- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ប៉ែន ចាន់ណា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣។

២១- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ អួន ង៉ោល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣។

២២- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣។

២៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឡុង សុកប ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។

២៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឡុង សុបិន្ត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ១៧៦ សកក/វិវាទ របស់សហភាពការងារកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអួត។

២- សារណាវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ១៧៧/១៦ សកក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហភាពការងារកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតលេខ ១៤៦/១៦ សកក/វិវាទ និងចងក្រង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហភាពការងារកម្ពុជា គោរពជូន មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ ស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី។

៤- ញត្តិទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិត នៅក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ៨ នាក់ ធ្វើការវេនយប់នៅរោងចក្រ ជេវើលីន ខូអិលធីឌី ដែលក្រុមហ៊ុន បានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងមិនទាន់បានទទួលយុត្តិធម៌នៅឡើយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

៧- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៨- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៩- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ០៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី បញ្ឈប់ពីការងារ។

១០- លិខិតលេខ ១៨៤/១៦ សកក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហភាពការងារកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ព័ស្តុតាង និងការអះអាងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

១១- លិខិតអនុញ្ញាតបណ្តោះអាសន្នឱ្យបុគ្គលិក ៤ នាក់ មានឈ្មោះ ឡុង សុកប, សេង សុភ័ក្រ, រុន វ៉េន, ប៉ែន ចាន់ណា។

១២- លិខិតអនុញ្ញាតបណ្តោះអាសន្នឱ្យបុគ្គលិក ៦ នាក់ មានឈ្មោះ ឡុង សុបិន្ត, គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, អួន ម៉ោល , កោញ កេត, គង់ ភី, សួង ដេត។

១៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ស្តីពីការផ្អាកដំណើការវេន០២ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

១៤- សេចក្តីជូនដំណឹងទុកមុន ៧ ថ្ងៃ សម្រាប់បុគ្គលិក ៩ នាក់ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

១៥- លិខិតលេខ ២៨០ កប ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជិកាជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈស្របតាមច្បាប់ លេខ ៣០១២ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ ០៩០/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៨៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៨៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូ អិលធីឌី (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចំបងក្នុងការផលិតកែច្នៃដែកជាឧបករណ៍ឧស្សាហកម្ម និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ១៣៩៦ E/២០០៨ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៦០ នាក់ (*យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូ អិលធីឌី*)។
- សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូ អិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលិខិតលេខ ៣០១២ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ និងលិខិតលេខ ២៨០ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ ដែលរួមមាន ១) លោក លិន សុផុន ជាប្រធានសហជីព ២) លោក សឿនម៉េងហ៊ាង ជាអនុប្រធានសហជីព និង ៣) លោក ឡុង សុបិន្ត លេខាធិការសហជីព។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពខាងលើនេះ បានផុតអាណត្តិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់គាត់ហើយ។ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពណាមួយដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៩ នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន ខូ អិលធីឌី បានផ្ទេរសិទ្ធជូន សហភាពការងារកម្ពុជា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈញត្តិទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។
- នៅថ្ងៃសវនាការមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ គឺ ១) ឡុង សុគប ២) អួន ម៉ៅល ៣) សួង ដេត និង ៤) គុជ សុមនីប្រសិទ្ធិ ព្រមទាំងមានមន្ត្រីសហភាពការងារកម្ពុជា ចំនួន ០១ នាក់ និងមន្ត្រីរបស់សហព័ន្ធសហជីព កម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ចំនួន ០១ នាក់។

ចំណុចវិវាទ ៖ **ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៨ នាក់ ដែលមានបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឯកសារយោងចូលធ្វើការងារវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹងឱ្យពួកគាត់សម្រាក រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចទទួលយកធ្វើការវិញបានទេ និយោជកត្រូវតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទៅច្បាប់ស្តីពីការងារ**

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
  - កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបែងចែកវេនការងារជា ០២ គឺ ៖
    - វេន១ (ពេលថ្ងៃ) ចាប់ពីម៉ោង ៧ និង០០ នាទី ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១៧ និង០០ នាទី ល្ងាច (ឈប់សម្រាកថ្ងៃត្រង់ពីម៉ោង ១១ និង០០ នាទី ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១៣ និង០០ នាទី រសៀល)
    - វេន២ (ពេលយប់) ចាប់ពីម៉ោង ១៧ និង០០ នាទី ល្ងាច ដល់ម៉ោង ០១ និង ០០ នាទី ព្រឹក (ឈប់សម្រាកពីម៉ោង ២០ និង០០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០នាទី យប់)។

ARBITRATION COUNCIL

- និយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងសហជីព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់ចំណុចទី១ ចែងថា *"១.ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមបែងចែកការងារជាពីរវេន"* ។
- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានបិទវេន២ (ពេលយប់) និងបានផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទៅវេន១ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារនៅវេន២ (ពេលយប់) មានចំនួន ២០ នាក់ ដោយនៅក្នុងនោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១ នាក់ បានយល់ព្រមទៅធ្វើការងារនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) តាំងពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៩ នាក់ មិនយល់ព្រមទៅធ្វើការងារនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) នោះទេ ។
- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតបណ្តោះអាសន្ន ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះដូចជា ៖ ១) ឡុង សុបិន្ត, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣)អួន ង៉ោល, ៤) កោញ កេត, ៥) គង់ ភី និង ៦) សួង ដេត ដែលបានកំណត់ថា *"បុគ្គលិកទាំង ០៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ដូចខាងលើ អាចទៅផ្ទះសិន ប៉ុន្តែ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសិទ្ធិសំរេចនៅឡើយ គឺរង់ចាំច្បាប់ការងារជាអ្នកវិនិច្ឆ័យនៅថ្ងៃក្រោយ ។ បញ្ជាក់បន្ថែម ៖ បុគ្គលិកទាំង ០៦ នាក់ ខាងលើចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ នេះ តទៅពុំចាំបាច់មកធ្វើការវេន ០២ ទៀតទេ រង់ចាំមានដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់នៅថ្ងៃក្រោយ ។... ។"*
- និយោជកក៏បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតបណ្តោះអាសន្នមួយទៀត នៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ ដែលមានឈ្មោះដូចជា ៖ ១) ឡុង សុកប, ២) សេង សុភ័ក្រ, ៣) រុន រ៉េន, និង ៤) ប៉ែន ចាន់ណា ក្នុងលិខិតនោះបានកំណត់ថា *"បុគ្គលិកទាំង_០៤ នាក់ ដែលមានឈ្មោះដូចខាងលើ អាចទៅផ្ទះសិន ប៉ុន្តែ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសិទ្ធិសំរេចនៅឡើយ គឺរង់ចាំច្បាប់ការងារជាអ្នកវិនិច្ឆ័យនៅថ្ងៃក្រោយ ។ បញ្ជាក់បន្ថែម ៖ បុគ្គលិកទាំង ០៤ នាក់ ខាងលើចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ នេះតទៅ ពុំចាំបាច់មកធ្វើការវេន ០២ ទៀតទេ (វេន២បិទ)រង់ចាំមានដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់នៅថ្ងៃក្រោយ ។... ។"*
- កម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ នាក់ មានឈ្មោះ អួន ង៉ោល ធ្លាប់ធ្វើការងារវេន១ និង ឈ្មោះ សួង ដេត ធ្លាប់ធ្វើការងារវេន៣ (វេន៣ បានបិទយូរហើយ) ប៉ុន្តែ ក្រោយមកគាត់បានស្នើសុំនិយោជកទៅធ្វើការនៅវេន២ (ពេលយប់) ហើយពេលនោះនិយោជកក៏បានព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការវេន២ (ពេលយប់) ។ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់បានប្តូរមកធ្វើការងារនៅវេន២ (ពេលយប់) នេះ បានប្រហែលជាងមួយឆ្នាំហើយ ។
- ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិត ០៦ នាក់ ទៀត គឺ ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) គង់ ភី, ៤)សេង សុភ័ក្រ, ៥)រុន រ៉េន, និង ៦) ប៉ែន ចាន់ណា ចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅវេន២ នេះ តែម្តងដោយមិនធ្លាប់មានការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ ✓

  - ការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារវេន២ (ពេលយប់) មកធ្វើការងារនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) នេះ គឺមិនបានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជំនាញ និងទីកន្លែងធ្វើការនោះទេ។
  - ជាមួយគ្នានោះ កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយពីនិយោជករួចហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ មានឈ្មោះ ដូចជា ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អួន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) សួង ដេត, ៦) សេង សុភ័ក្រ, ៧) រុន រ៉េន, និង ៨) ប៉ែន ចាន់ណា ចូលធ្វើការវិញ នៅវេន២ (វេនយប់) និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹងឱ្យពួកគាត់សម្រាក រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចទទួលយកធ្វើការវិញបានទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទៅច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបែងចែកការងារជា២ វេន គឺ ការបែងចែកឱ្យមានវេន១ (ពេលថ្ងៃ) និងវេន២ (ពេលយប់)។
  - និយោជកបានបិទវេន២ (ពេលយប់) និងប្តូរវេនការងាររបស់គាត់មកវេន១ (ពេលថ្ងៃ) ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត មានន័យថា និយោជកប្តូរវេនដោយឯកតោភាគី ដូចនេះនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវេន២ (ពេលយប់) វិញ។
  - ការប្តូរវេនការងារនេះ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការវេន២ (ពេលយប់) អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) ចំនួន ១០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាន។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវេន២ (ពេលយប់) វិញបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានកំណត់ទេថា ឱ្យនិយោជកបើកវេនការងារជា ០២ នោះទេ ដូចនេះការបែងចែកវេនការងារ ជា ០២ វេន ឬ ០១ វេន គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក។
  - និយោជកធ្វើការបែងចែកវេនការងារជា ០២ វេន គឺអាស្រ័យទៅលើតម្រូវការផលិតស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ សព្វថ្ងៃនិយោជកមិនសូវមានអ្នកបញ្ជាទិញ ពីព្រោះកាលពីមុនក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនទំនិញឱ្យទៅអ្នកបញ្ជាទិញ ក្នុង ០១ ខែ ចំនួន ០២ ដង ប៉ុន្តែពេលនេះ ក្នុង ០១ ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ជូនទំនិញបានត្រឹមតែ ០១ ដងប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះ ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចបិទវេន២ ។

○ នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ហើយនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់នោះទេ ពីព្រោះ បើយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំណុចទី៥ ទំព័រ៣ បានចែងថា "*កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវគោរពតាមបទបញ្ជារបស់ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ហើយធ្វើការទៅតាមមុខជំនាញរៀងៗខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ជូន។*"។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិត មិនផ្លាស់ប្តូរវេនការងារពីវេន២ (ពេលយប់) មកវេន១ (វេនថ្ងៃ) តាមការកំណត់របស់និយោជក។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងដែលបានកំណត់ថា ៖ "*ដូច្នេះនឹងត្រូវចូលមកធ្វើការក្នុងវេន០១ ទាំងអស់គ្នាចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ តទៅសេចក្តីដូចបានជំរាបជូនខាងលើសូមបុគ្គលិកវេន០២ ទាំងអស់ជ្រាបជាដំណឹង*"។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា សេចក្តីជូនដំណឹងដែលនិយោជកបានចេញនៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងនោះទេ ហើយនៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតនៅតែមកធ្វើការនៅវេន២ ដដែល ប៉ុន្តែ និយោជកបានបដិសេធឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្តទៀតថា ៖
  ○ និយោជកបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការជូនដំណឹងទុកជាមុន ០៧ ថ្ងៃ សំរាប់បុគ្គលិកចំនួន ០៩ (ប្រាំបួន) នាក់ បានកំណត់ថា "*...សំរាប់បុគ្គលិក ០៩ នាក់ ដែលជំទាស់មិនព្រមចូលធ្វើការក្នុងវេន០១ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មានរយៈពេល១ខែកន្លះហើយ គឺក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់រយៈពេលគ្រប់គ្រាន់សំរាប់សម្រេចចិត្តថាមកធ្វើការ ឬមិនមកធ្វើការ។ ជាដំណាក់កាលចុងក្រោយ ក្រុមហ៊ុនកំណត់ពេលមួយសប្តាហ៍ទៀតគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ អោយមកចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើមិនមកធ្វើការទៀត ចាត់ទុកជាការលាឈប់ពីការងារ (មានតំលៃស្មើនឹងលិខិតលាឈប់)...*"។
  ○ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីលិខិតខាងលើនេះ ទៅកាន់ កម្មករនិយោជិត សុផុន ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ហើយនិយោជកក៏បានប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត សុផុន ផ្តល់ព័ត៌មាន នោះទៅកាន់សមាជិករបស់គាត់ (កម្មករនិយោជិត ០៨ នាក់ ដែលជាអ្នកទាមទារ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ) ដែរ ប៉ុន្តែ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ មិនបានចូលធ្វើការងារវិញតាមការកំណត់នោះទេ។
  ○ និយោជកមិនបានដឹងទេថា កម្មករនិយោជិត សុផុន បានជូនដំណឹងនេះទៅកាន់សមាជិករបស់គាត់ដែរ ឬយ៉ាងណា ប៉ុន្តែ និយោជកយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត សុផុន មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការយកលិខិតជូនដំណឹងនេះទៅកាន់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ពីព្រោះគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិយោជកក៏យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ បានទទួលដំណឹងនោះហើយ។

- ○ និយោជកក៏មិនបានទាក់ទងទៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់ថា ហេតុអ្វីពួកគាត់មិនបានមកធ្វើការងារនោះដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងពីការជូនដំណឹងរបស់និយោជកអំពីលិខិតជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នេះទេ ព្រោះរយៈពេលនោះកម្មករនិយោជិតមិនបានទៅធ្វើការនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតបានដឹងពីលិខិតជូនដំណឹងនេះ នៅពេលពួកគាត់ចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/១៦-ផេវើលីន ខូអិលធីឌី មិនមែនដោយសារការប្រាប់ដំណឹងពីនិយោជកនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ថា បើសិនជានិយោជកមានបំណងក្នុងការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកអាចទាក់ទងតាមរយៈទូរស័ព្ទទៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់បាន ពីព្រោះនិយោជកមានលេខទូរស័ព្ទរបស់ពួកគាត់គ្រប់ៗគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។ នៅថ្ងៃសវនាការ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ កម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ○ កម្មករនិយោជិត អួន ង៉ោល ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣
  - ○ កម្មករនិយោជិត សេង សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣
  - ○ កម្មករនិយោជិត ប៉ែន ចាន់ណោ ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣
  - ○ កម្មករនិយោជិត គង់ ភី ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២
  - ○ កម្មករនិយោជិត រុន រ៉េន ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣
  - ○ កម្មករនិយោជិត គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធិ ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២
  - ○ កម្មករនិយោជិត ឡុង សុកប ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤
  - ○ កម្មករនិយោជិត សួង ដេត ចូលធ្វើការងារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។
- រហូតដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ភស្តុតាង ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៦ នាក់ ដែលជាអ្នកទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖
  - ○ កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ អួន ង៉ោល មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។
  - ○ កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។
  - ○ កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ គង់ ភី មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

- កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ប៉ែន ចាន់ណា មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។
- កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ រុន រ៉េន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤
- កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ឡុង សុកប មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។

ចំពោះភស្តុតាងដែលភាគីទាំងពីរដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានការជំទាស់ពីភាគីទាំងពីរចំពោះភស្តុតាងទាក់ទងនឹងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការខាងលើនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសិទ្ធិរបស់ម្ចាស់បណ្តឹង និងអ្នកតំណាង ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

១. យុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម ៖*

ក. ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ......

គ. ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។"

មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាផ្សេងក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់ នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។*

ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។"

ប្រការ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា ៖ *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនដោយយោងទៅតាមមាត្រា៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។"*។

តាមរយៈមាត្រា៣០៩ និង មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួម ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា និងបញ្ហាដែលក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អេ អាយ អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ៨១/០៦-ហុង អ៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ✓

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង គោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-តេវ៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤- តូតាល់ កម្ពុជា*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើផងដែរ ថាប្រសិនបើមិនមានការជំទាស់ ឬមិនមានហេតុផលក្នុងការជំទាស់ច្បាស់លាស់ទៅលើយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទដែលអធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនោះដដែល។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

២. សិទ្ធិរបស់ម្ចាស់បណ្តឹង និងអ្នកតំណាង

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្ដឹងបរិហារ ប្ដឹងតវ៉ា ឬប្ដឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្ដាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ ។... ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤០/១៦-សាលាអន្តរជាតិភ្នំពេញ ត្រង់ផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីនេះ ច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងអំពីយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១២ ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់តាមរយៈយន្តការជាតិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីទាមទារនូវសិទ្ធិដែលខ្លួនយល់ថាបានបាត់បង់ ។ បន្ថែមពីនេះ មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពបានបិទសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងសិទ្ធិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងការនាំយកវិវាទមកដោះស្រាយ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះមិនមានអត្ថិភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហជីពនោះដែរ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ថាក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម... ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្មព្រែកព្រែង និងលេខ ៤៣/១០-ម៉ីងជៀន*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៩ នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ជេវើលីន ខូ អិលធីឌី បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហភាពការងារកម្ពុជា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈញត្តិទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ហេតុនេះ យោងតាម មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព និង ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩

ខាងលើ ដោយសារតែនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដេវើលីន មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហភាពការងារកម្ពុជា ជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហភាពការងារកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ មានឈ្មោះ ដូចជា ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អួន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) សួង ដេត, ៦) សេង សុភ័ក្រ, ៧) រុន រ៉េន, និង ៨) ប៉ែន ចាន់ណា ចូលធ្វើការវិញ នៅវេន២ (វេនយប់) និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹងឱ្យពួកគាត់សម្រាក រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ នៅក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចទទួលយកធ្វើការវិញបានទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទៅច្បាប់ស្តីពីការងារ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដែលនិយោជកបិទវេន២ (ពេលយប់) គឺបំពានលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបែងចែកការងារជា២ វេន គឺ វេន១ (ពេលថ្ងៃ) និងវេន២ (ពេលយប់) ហើយការដែលនិយោជកប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ខាងលើ មកវេន១ (ពេលថ្ងៃ) គឺមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវេន២ (ពេលយប់) ដែលនិយោជកបានបិទកាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ នោះវិញ។ ដោយឡែក និយោជកបានលើកឡើងថា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបើកវេនការងារ ជា ០២ នោះទេ ដូចនេះ ការបែងចែកវេនការងារ គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដូចនេះ និយោជកមិនអាចធ្វើតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

១. តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកការងារវេន២ (ពេលយប់) វិញដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្គិកណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វ៉េ ទី៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-គ្លូប៊ល អាប៉ារែល*)។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៦-ប្រាយ ស្តាយ, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៨/០៩-ក្លូប័ល អាប៉ារែល និងលេខ ២២/០៩-ក្លូប័ល អាប៉ារែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីបានឯកភាពគ្នាថា និយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងតំណាងសហជីព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់ចំណុចទី១ បានកំណត់ថា "*១.ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមបែងចែកការងារជាពីរវេន*"។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបែងចែកការងារជាពីរវេន គឺ ការបែងចែកឱ្យមានវេន១ (ពេលថ្ងៃ) និងវេន២ (ពេលយប់)។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ គ្រាន់តែយល់ព្រមឱ្យមានបែងចែកការងារជា ០២ វេន ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនបានកំណត់ច្បាស់ថា និយោជកត្រូវតែបើកឱ្យមានការងារវេន២ (ពេលយប់) នោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងវេនការងារ (បិទវេន២) នេះ គឺមិនប៉ះពាល់ដល់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ ពោលគឺនិយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងស្របតាមច្បាប់ហើយ។ មួយវិញទៀត យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនមានឆន្ទៈក្នុងការបើកវេន២ (ពេលយប់) នេះបន្តទៀតទេ ដោយមូលហេតុថាមានអ្នកបញ្ជាទិញតិច ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនអាចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកវេន២ (ពេលយប់) នេះបានដែរ ដោយយោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ថា សិទ្ធិក្នុងការបើក ឬបិទវេនការងារជាសិទ្ធិចាត់ចែងស្របច្បាប់របស់និយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកវេន២ (ពេលយប់) វិញនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យនិយោជកទទួលចូលធ្វើការងារវិញ នៅវេន២ (ពេលយប់) គឺជាការទាមទារដែលនិយោជកមិនអាចអនុវត្តបានទេ ដោយសារតែ ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានវេន២ (ពេលយប់) ទៀតទេ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ជម្រើសក្នុងការទាមទារថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ចូលធ្វើការវិញទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។

២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថាកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានដាក់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា។

THE ARBITRATION COUNCIL

២.១. តើកម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ គឺ ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អូន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) សួង ដេត, ៦) សេង សុភ័ក្រ, ៧) រុន រ៉េន, និង ៨) ប៉ែន ចាន់ណា មានកិច្ចសន្យាការងារ ប្រភេទអ្វី?

ចំណុចទី៧ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖

"៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។"

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖*"យោងតាមចំណុចទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយភាគីនិយោជក មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ គឺ ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អូន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) រុន រ៉េន, និង ៦) ប៉ែន ចាន់ណា ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់សុទ្ធតែត្រូវបានដល់កាលកំណត់នៅឆ្នាំ២០១៤ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៦ នាក់ ដល់កាលកំណត់ និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបន្តទៀត ឬយ៉ាងណានោះទេ ។ ដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៦ នាក់ខាងលើ មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់នៅឆ្នាំ២០១៤ ហើយនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា ពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៦ នាក់ គឺ ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អូន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) រុន រ៉េន, និង ៦) ប៉ែន ចាន់ណា ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិត ០២ នាក់ គឺ ១) សួង ដេត និង ២) សេង សុភ័ក្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនោះទេ ដូចនេះ យោងតាម មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិត សួង ដេត និង សេង សុភ័ក្រ ក៏មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ ។

សរុបមក កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ទេ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង។

២.២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ឬនិយោជកបានបញ្ឈប់ពួកគាត់?

នៅក្នុងថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បើយោងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ពីព្រោះពួកគាត់មិនបានធ្វើការទៅតាមមុខជំនាញរៀងៗខ្លួន ដែលនិយោជកបានកំណត់ គឺការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារពីវេន២ (ពេលយប់) មកវេន១ (ពេលថ្ងៃ) វិញ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់ពួកគាត់ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងនោះទេ។

តើនិយោជកចាត់ចែងប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ពីវេន២ (ពេលយប់) ទៅ វេន១ (ពេលថ្ងៃ) ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ជាការបំពានទៅលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ភាគីទាំងពីរដែ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដែលការចាត់ចែងនោះតម្រូវឱ្យមានភាពស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល (*សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយមុនៗទាក់ទងនឹងមាត្រា ២ ខាងលើ*)។

មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើបានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។... ។"*

កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា *"កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀតហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ"*។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលវិធានទូទៅនេះ ស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"* ✓

ARBITRATION COUNCIL

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ ព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានកំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ *"កិច្ចសន្យាមានអនុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា "* ។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីអ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ៣ ក៏ចែងផងដែរថា*" សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញ ឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខ័ណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលបានឡើយ (សំណើ និងស្វីការមិនត្រូវគ្នា) ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយពេញច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតប្តឹងមោឃៈភាពបាន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត មិនបានកំណត់អំពី វេនការងាររបស់ពួកគាត់នោះទេ ។ ដោយឡែក មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០២ នាក់ គឺ អូន ង៉ោល ធ្លាប់ធ្វើការងារវេន១ និង សួង ដេត ធ្លាប់ធ្វើការងារវេន៣ (វេន៣បានបិទយូរហើយ) ប៉ុន្តែ ក្រោយមក គាត់បានស្នើសុំនិយោជកទៅធ្វើការនៅវេន២ ហើយពេលនោះនិយោជកក៏បានព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការវេន២ ដែរ ។ កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ បានប្តូរមកធ្វើការងារនៅវេន២ (ពេលយប់) នេះ បានប្រហែលជាងមួយឆ្នាំហើយ ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិត ០៦ នាក់ ទៀត គឺ ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) គង់ ភី, ៤)សេង សុភ័ក្រ, ៥)រុន វ៉េន, និង ៦) ប៉ែន ចាន់ណា ចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅវេន២ (ពេលយប់) នេះ តែម្តង ដោយមិនធ្លាប់មានការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជានៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនបានកំណត់ជាក់លាក់អំពីវេនការងារក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សុទ្ធតែបានធ្វើការងារនៅវេន២ (ពេលយប់) ដោយមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក នេះមានន័យថា សំណើ និងស្វីការអំពីវេនការងារត្រូវគ្នាហើយ មានន័យថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាលើលក្ខខណ្ឌការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

វេន២ (ពេលយប់) នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការធ្វើការនៅវេន២ (ពេលយប់) ក៏ជាលក្ខខណ្ឌការងារដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តទៅតាមការព្រមព្រៀងលើលក្ខខណ្ឌការងារនេះ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់គាត់ដើម្បីប្ដូរកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យធ្វើការនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ នេះមានន័យថា និយោជកមិនបានគោរពតាមការព្រមព្រៀងគ្នាលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានអនុវត្តកន្លងមក គឺធ្វើការនៅវេន២ (ពេលយប់)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាលក្ខខណ្ឌការងារចំបងមួយ ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្លាស់វេនឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) គឺជាការប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងដោយមិនត្រឹមត្រូវ មានន័យថា និយោជកបានបំពានការព្រមព្រៀងលើលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានចាត់ចែង កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យទៅធ្វើការនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ) ជាការអនុវត្តមិនស្របតាមខ្លឹមសារច្បាប់ស្ដីពីការងារ មិនមែនកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលការងារនោះឡើយ។ មួយវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានគោរពតាមការចាត់ចែងការងាររបស់និយោជក ជាការបោះបង់ចោលការងារ ដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មិនបានទទួលដំណឹងពីលិខិតដែលតម្រូវឱ្យពួកគាត់ចូលធ្វើការងារវិញនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នោះឡើយ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត សុផុន ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ដេវីលីន ឱ្យប្រាប់សមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន គឺកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដែលជាអ្នកទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ចូលធ្វើការងារវិញ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រួចហើយ។ ភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ បានទទួលដំណឹងនោះហើយ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនបានចូលធ្វើការងារវិញទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្ដុតាង។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៧៥/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាំង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាពហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ៣២៥/១៥-ស៊ុន ២ (Orange Trading (Cam) Co., Ltd ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *“ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋាន*

គ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន ។" ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៥/១៦-ប្រ៊ីធីស អ៊ីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ កំយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតបានទទួលដំណឹងពីលិខិតខាងលើនោះ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា បានជូនដំណឹងទៅកាន់កម្មករនិយោជិត សុផុន ហើយប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត សុផុន ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយឡែកនិយោជកមិនបានដឹងច្បាស់ទេថា កម្មករនិយោជិត សុផុន បានយកដំណឹងនោះទៅប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ ដែរ ឬយ៉ាងណា ហើយភាគីនិយោជកក៏មិនបានធ្វើការទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ ដើម្បីជូនដំណឹងនេះបន្ថែមទៅកាន់ពួកគាត់នោះដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនអាចបញ្ជាក់បានថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ពិតជាទទួលបានដំណឹងឱ្យចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ មានន័យថា និយោជកមិនបានបង្ហាញនូវបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដែលយល់ឃើញថាកម្មករនិយោជិតបានទទួលដំណឹងនោះហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ មិនបានចូលធ្វើការងារវិញនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារពួកគាត់មិនបានទទួលដំណឹងថាត្រូវចូលធ្វើការវិញ ដូចនេះ មិនមែនពួកគាត់បានបោះបង់ចោលការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈភាគីនិយោជកតែម្ខាង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២០៥/១២-ស៊ូ តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ១១៦/១៥-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ មិនបានធ្វើតាមការចាត់ចែងរបស់ភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពានការព្រមព្រៀងលើលក្ខខណ្ឌការងារ គឺផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដោយមិនមានការព្រមព្រៀង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីនិយោជកក៏មិនបានបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យណាថាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ គឺជាបញ្ឈប់ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការក្រុមហ៊ុននោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដល់កម្មករនិយោជិត ១) ឡុង សុកប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អួន ង៉ោល, ៤) គង់ គី, ៥) សួង ដេត, ៦) សេង សុភ័ក្រ, ៧) រុន រ៉េន, និង ៨) ប៉ែន ចាន់ណា ដែលមិនព្រមទៅធ្វើការនៅវេន១ (ពេលថ្ងៃ)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយពីនិយោជករួចហើយ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចខាងក្រោម ៖

១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ។*
- *ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។... ។*”

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់មិនមែនដោយសារពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ ហេតុនេះ ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែង។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “*ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលតម្រូវឲ្យ*

ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនាដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះ ទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១&០២ និង ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

២-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយឆន្ទៈនិយោជកតែម្ខាង ដោយមិនបានបញ្ជាក់នូវហេតុផលសមរម្យនោះទេ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួនជាក់ស្តែង ។

៣-ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែឡើង ដល់ពីរឆ្នាំ ។*

- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។"*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។*"

ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដល់ កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៨ នាក់ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ដូចនេះ ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ខែប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។*"។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១&០២ និង១៤២/១៦-ហ្សិហោ ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៤-ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។...*"

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក*

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសង ប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។... ”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារ ស្របតាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ ។

ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ០៨ នាក់ ដែលមិនទាន់ប្រើអស់ ស្របទៅតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការងារជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ</u>

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *“និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក រួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។”*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *“និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊ីមវ៉េ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១&០២ និង ១៤២/១៦-ហ៊្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត១) ឡុង សុគប, ២) គុជ សុមុនីប្រសិទ្ធ, ៣) អួន ង៉ោល, ៤) គង់ ភី, ៥) សួង ដេត, ៦) សេង សុភ័ក្រ, ៧) រុន រ៉េន, និង ៨) ប៉ែន ចាន់ណា ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ប្រសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ទូចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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