ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៧៦/១៦ - ហ្វ្រេស្កូល (ខេមបូឌា) ផេកស្ទាយ ខូអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន (ចំណុចវិវាទទី ០៧)

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស្កូល (ខេមបូឌា) ផេកស្ទាយ ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកឃ្មោង ឃុំរនាម ស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៨៦ ០៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោកស្រី ហួត រស្មី ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ឡេង ឈឿន ជំនួយការនាយក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក/ឈ្មោះ ៖ **- សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា**

- សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស្កូល (ខេមបូឌា) ផេកស្ទាយ ខូអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកឃ្មោង ឃុំរនាម ស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៥១ ៥៥ ៩៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក សែម សំអឿន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

២- លោក សៀ សុលី លេខាសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

៣- លោក លុយ សុភ័ក្រ កម្មករ

៤- លោក សែម សីហា កម្មករ

៥- លោក ឡេង ចន្ធី កម្មករ

ខ/ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកឃ្លោង ឃុំរនាម ស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៦៨ ៩៧ ៩៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក សែល សុភី អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

២- លោក ឡុង សុភ័ក្រ្ត កម្មករ

៣- លោក សែន រ័ត្ន កម្មករ

៤- លោក សុក នឿន កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ឈ្មោះ លុយ សុភ័ក្រ អត្តលេខ GK០៧២ និង ១-ឈ្មោះ សែន រ័ត្ន អត្តលេខ GK០៧៧ ២-ឈ្មោះ សែម សីហា អត្តលេខ GK០៣៩ ៣-ឈ្មោះ ឡុង សុភ័ក្រ អត្តលេខ GK067 ៤-ឈ្មោះ ឡេង ចន្ធី អត្តលេខ GK០៩៤ ចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ ហើយសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់មកដល់បច្ចុប្បន្ន ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% (ភាគរយ) ជូនកម្មករឈ្មោះ សុខ នឿន អត្តលេខ GK១០២ ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យស៊ី ៥០% (ភាគរយ) និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យបានចូលបំរើការងារជាធម្មតាវិញ ។

៣- នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញមួយរយភាគរយ (១០០%) និងសុំឱ្យសងរំលឹកឡើងវិញ នូវរយៈពេលកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកជំនួស ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានពេទ្យដែលមានវិជ្ជាជីវៈត្រឹមត្រូវ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់រៀងរាល់ម៉ោងកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានចាប់ ៦ខែម្ដង ទៅមួយឆ្នាំ ក្នុងមួយវគ្គ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃជូនកម្មករនិយោជិត ឬជាប្រាក់ចំនួន ៤000 រៀល ។

៧- សុំឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ និងចំនួនថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់មានធុរៈ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

១០-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោចំនួន ៤ កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ ឬជាប្រាក់ចំនួន ៤០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ជូនដល់ស្ត្រីដែលទើបសម្រាកូន។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្សេងៗ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្ថាយ ខូអិលធីឌី លេខ ៥៩១ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តតាកែវ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះទាំងអស់ខាងលើ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

THE ARBITRATION COUNCIL

កណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូ., អិលធីឌី លេខ ៩៩១ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ១១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤, ទី៨, ទី៩ និងទី១១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១០ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៦ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៥, ទី៦ និងទី៧ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉ឺន សែនលាភ លោកស្រី ហួត រស្មី និងលោក ឡេង លឿន ។

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តតាកែវ ។

៣- លិខិតលេខ ២៥៦៧/១៤ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ជម្រាបជូន លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន Graceful (Cambodia) Textile Co.,Ltd ស្តីពីការណីស្នើសុំវិនិយោគលើគម្រោងបង្កើតរោងចក្រចាក់ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។

៤- លិខិតលេខ ៧៣៣០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ លេខ ៧៣៣០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។

៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តតាកែវ ស្តីពីសំណើប្រើប្រាស់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរួមមួយ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវដោយ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តតាកែវ លេខ ៥២៥/១៤ កបវ/តក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៥។

៩- របាយការណ៍តារាងប្រាក់ខែ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ៥០% និងស៊ីថ្ងៃ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

១០-របាយការណ៍តារាងប្រាក់ខែ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ GK២ ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

១១-របាយការណ៍តារាងប្រាក់ខែ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ (បញ្ចប់កុងត្រា) GK១ ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

១២-តារាងវត្តមានផ្នែក ចុះខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

១៣- តារាងវត្តមានផ្នែក ចុះខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី អ្នកបង្កើតតារាងឈ្មោះ ហៀង រ៉ាវិន។

១៤-លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងឈ្មោះ សែន រ័ត្ន។

១៥-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ សែន រ័ត្ន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

១៦-លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងឈ្មោះ សែម សីហា។

១៧- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ សែម សីហា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

១៨-លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងឈ្មោះ លុយ សុភ័ក្រ ។

១៩- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ លុយ សុភ័ក្រ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

២០- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ សុក នឿន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

២១- លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងឈ្មោះ ឡុង សុភ័ក្រ។

២២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ ឡុង សុភ័ក្រ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

២៣- លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងឈ្មោះ ឡេង ចន្ធី។

២៤- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ ឡេង ចន្ធី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ២០/១៦ ស.ស.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា (ស.ស.ក.ក) គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ប្រចាំក្រុម ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ៥៩១ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ផេកស្កាយ ដែលតទៅនេះហៅថា ក្រុមហ៊ុន " ហ្គ្រេសហ្វូល " ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងតម្បាញ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv ២៧០២ E/២០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែលជាង ៧២០ នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា សព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ០៣ ដែលបានទទួលបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមមានសហជីពកម្មករឯករាជ្យ, សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពការងារកម្ពុជា។ សហជីពកម្មករឯករាជ្យមានសមាជិកប្រហែល ៩០ ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយសហជីពនេះកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរការស្នើសុំភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គឺជាសហជីពដែលទើបតែបង្កើតថ្មី ហើយមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជិកានៅឡើយទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងខាងលើនេះទេ។
- សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល ចំនួន ០៦ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ រួមមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ១)លុយ សុភ័ក្រ, ២) សែន រ័ត្ន, ៣) សែម សីហា, ៤)ឡុង សុភ័ក្រ, ៥) ឡេង ចន្នី និង ៦) សុខ នឿន។ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើ ក៏មានវត្តមានក្នុងសវនាការផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ឈ្មោះ លុយ សុភ័ក្រ អត្តលេខ GK០៧២ និងឈ្មោះ សែន រ័ត្ន អត្តលេខ GK០៧៧, ឈ្មោះ សែម សីហា អត្តលេខ GK ០៣៥, ឈ្មោះ ឡុង សុភ័ក្រ អត្តលេខ GK០៦៧ និងឈ្មោះ ឡេង ចន្នី អត្តលេខ GK០៩៤ ចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ ហើយសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់មកដល់បច្ចុប្បន្ន

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១.លុយ សុភ័ក្រ, ២. សែន រ័ត្ន, ៣. សែម សីហា, ៤. ឡុង សុភ័ក្រ និង ៥. ឡេង ចន្នី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

១. ករណីកម្មករនិយោជិត លុយ សុភ័ក្រ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - លោក លុយ សុភ័ក្រ មានអត្តលេខ GK០៧២ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត។ គាត់បានចូលបំរើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាសាកល្បង

ចំនួន ០២ ខែ បន្ទាប់មកគាត់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្តង ជាមួយនិយោជក។ ដោយឡែក កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយរបស់គាត់គឺ មានរយៈពេលមួយខែប៉ុណ្ណោះ ដែលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

- ○ និយោជកបានជូនដំណឹងលោក លុយ សុភ័ក្រ ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលា ០១ ខែ ចុងក្រោយរបស់គាត់នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលជាកាលបរិច្ឆេទចុងក្រោយនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ និយោជកបាន ជូនដំណឹងគាត់ម្តងទៀតថា ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នេះ គឺជាថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយរបស់ គាត់ហើយ។ លោក លុយ សុភ័ក្រ មិនទាន់បានបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក នៅឡើយនោះទេ។
- ○ លោក លុយ សុភ័ក្រ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៤០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ, ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក, និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ជាមធ្យម លោក លុយ សុភ័ក្រ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ២០០ ទៅ ២៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ នៅរៀងរាល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ០៥ ភាគរយ ជូនលោក លុយ សុភ័ក្រ។
- ○ លោក លុយ សុភ័ក្រធ្លាប់ទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ០២ លើក ទាក់ទងនឹងការ ឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានបញ្ឈប់លោក លុយ សុភ័ក្រ ពី ការងារដោយគ្មានមូលហេតុ និងមិនផ្អែកលើកំហុស។ លោក លុយ សុភ័ក្រ ជាកម្មករនិយោជិតល្អម្នាក់ ហើយទន្ទឹមនឹងនេះ គាត់គឺជាប្រធានសហជីព ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ ដូចមាន ចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់ លោក លុយ សុភ័ក្រ ពីការងារ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកលោក លុយ សុភ័ក្រ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបាន នោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ○ ការងាររបស់គាត់ធ្វើមិនបានល្អ ហើយគាត់មិនគោរពតាមវិន័យ ជាក់ស្តែង ដូចជាការឈប់ ឥតច្បាប់ និងមកធ្វើការយឺតយ៉ាវជាដើម។ លោក លុយ សុភ័ក្រធ្លាប់ឈប់ឥតច្បាប់មួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុននោះទេ។
    - ○ ប្រធានផ្នែកអ៊ុតរបស់គាត់ទាំងជនជាតិខ្មែរ និងជនជាតិចិនមិនព្រមទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការ វិញឡើយ ៕

- ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ មិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ ជាក់ស្តែងនិយោជកនៅតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រោះពួកគាត់ធ្វើការបានល្អ លើកលែងតែលោក លុយ សុភ័ក្រ តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ចំពោះការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកបានរៀបចំទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនលោក លុយ សុភ័ក្រ ដែលរួមមានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ០៥ ភាគរយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា លោក លុយ សុភ័ក្រ គឺជាបេក្ខជានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ផេកស្គាយ នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។ សហជីពនេះបានជូនដំណឹងពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតទៅនិយោជកនៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ តែប្រធានរដ្ឋបាលមិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកលើលិខិតជូនដំណឹងខាងលើនោះទេ ។ សហជីពបានផ្ញើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតតាមប្រៃសណីយ៍ជូននិយោជក តែមិនបានចាំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការជូនដំណឹងនេះទេ ។ ក្រោយមក សហជីពបានយកលិខិតជូនដំណឹងខាងលើជូនប្រធានរដ្ឋបាលម្តងទៀត ហើយប្រធានរដ្ឋបាលបានទទួលយកតែមិនចុះហត្ថលេខាទទួលយកដដែល ។ ប្រធានរដ្ឋបាលទទួលស្គាល់ថា គាត់ពិតជាបានទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតពិតមែន ។
- យោងតាមលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា លេខ ២០/១៦ ស.ស.ក.ក. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា លោក លុយ សុភ័ក្រ ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីព ព្រមទាំងបេក្ខជនចំនួន ០៦ នាក់ផ្សេងទៀត ដែលជាប់ជាអនុប្រធាន, លេខាធិការ និងគណៈកម្មាធិការសហជីព ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ០៧ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពខាងលើ មានតែកម្មករនិយោជិត លុយ សុភ័ក្រ ប៉ុណ្ណោះ ដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនគាត់ ។

២. ករណីកម្មករនិយោជិត សែន រ័ត្ន, សែម សីហា, ឡុង សុភ័ក្រ និង ឡេង ចន្នី

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត សែន រ័ត្ន, សែម សីហា, ឡុង សុភ័ក្រ និង ឡេង ចន្នី គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ។ ពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូងដោយមានកិច្ចសន្យាសាកល្បងចំនួន ០២ ខែ បន្ទាប់មកពួកគាត់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្តង ជាមួយនិយោជក ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែ របស់ពួកគាត់ គឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ និយោជកបានជូនដំណឹងស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអាចបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលនិយោជកទូទាត់ឱ្យរហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ បាន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ពួកគាត់ក៏អាចបើកប្រាក់បំណាច់នេះ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ក៏បានដែរ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី២២ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកនឹងហៅពួកគាត់ឱ្យមកធ្វើការ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដែលនិយោជកទូទាត់ឱ្យពួកគាត់រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទចុងក្រោយនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ។
- ០ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហេតុនេះនិយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ឱ្យទៅធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើពីការងារ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនផ្អែកលើកំហុសនោះទេ។ ការដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ត្រូវបន្តឡើងវិញក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទទួលពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយសារករណីនេះជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយការដែលនិយោជកហៅពួកគាត់ឱ្យមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ គឺដោយសារពេលនោះក្រុមហ៊ុនមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយអំឡុងពេលធ្វើការចំនួន ០៣ ថ្ងៃខាងលើ គឺស្ថិតនៅក្នុងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ហើយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមជូនពួកគាត់ថែមទៀតផងដែរ ។
- យោងតាមបញ្ជីវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត សម្រាប់ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ហើយចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ពួកគាត់មានវត្តមានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាធម្មតា ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ នឿន អត្តលេខ GK១០២ ដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ ភាគរយ និងសុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលបម្រើការងារជាធម្មតាវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែមជូនលោក សុខ នឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០១ ខែចុងក្រោយរបស់គាត់ និងសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការ នៅពេលដែលនិយោជកមានការងារឱ្យគាត់ធ្វើវិញ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា នៅពេលដែលនិយោជកមានការងារឱ្យលោក សុខ នឿន ធ្វើ និយោជកនឹងជូនដំណឹងទៅគាត់ ដើម្បីឱ្យគាត់បានចូលធ្វើការវិញ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទារចូលធ្វើការវិញរបស់លោក សុខ នឿន លែងជាវិវាទទៀតហើយ ព្រោះភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងជូនដំណឹងទៅគាត់ នៅពេលនិយោជកមានការងារឱ្យគាត់ធ្វើវិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាអំពីការទាមទារចូលធ្វើការវិញរបស់លោក សុខ នឿន ពេលនិយោជកមានការងារឱ្យគាត់ធ្វើទៀតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាការទាមទារផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់តែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត សុខ នឿន គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត។ គាត់បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាសាកល្បងចំនួន ០២ ខែ បន្ទាប់មកគាត់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្តង ជាមួយនិយោជក។ ដោយឡែក កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺមានរយៈពេលមួយខែប៉ុណ្ណោះ ដែលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
  - និយោជក និងលោក សុខ នឿន បានព្រមព្រៀងគ្នាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ១ ខែខាងលើ ដោយនិយោជកឯកភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនលោក សុខ នឿន ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនេះ។
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចែកវេនការងារជាពីរវេន ដោយផ្នែកអ៊ុតរបស់លោក សុខ នឿន ត្រូវធ្វើការនៅវេនព្រឹក។ លោក សុខ នឿន ក៏បានព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកក្នុងការរៀនធ្វើម៉ាស៊ីនត្បាញនៅវេនល្ងាច ក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារផ្នែកអ៊ុតនៅវេនព្រឹករបស់គាត់កំពុងព្យួរផងដែរ។

- ភាគីនិយោជកក៏បានឆ្លើយតបបន្ថែមទៀតថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែមជូនលោក សុខ នឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយសម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានទេ ព្រោះថា ៖
  - លោក សុខ នឿន ជាកម្មករនិយោជិតដែលអ៊ុតយឺតជាងគេ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត
  - ដោយមានការយោគយល់ចំពោះគាត់ ប្រធានរដ្ឋបាល បានស្នើសុំទៅអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនលោក សុខ នឿន ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យគាត់បានទៅរៀនជួសជុលម៉ាស៊ីនតម្បាញ នៅវេនល្ងាច។ ក៏ប៉ុន្តែ លោក សុខ នឿន បានទៅរៀនជួសជុលម៉ាស៊ីនតម្បាញបានមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយក៏បានឈប់ទៅរៀន និងអវត្តមានពីក្រុមហ៊ុនតាំងពីពេលនោះមក។ ផ្នែករដ្ឋបាលបានព្យាយាមទាក់ទងគាត់តាមទូរស័ព្ទឱ្យមកជួបដើម្បីពិភាក្សាគ្នា តែលោក សុខ នឿន មិនដែលមកជួបរដ្ឋបាលនោះទេ។ (លោក សុខ នឿន បានទទួលស្គាល់ការលើកឡើងខាងលើរបស់ភាគីនិយោជក និងបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា គាត់មិនបានទៅជួបរដ្ឋបាល ដោយសារគាត់ជាប់មានការជាប់រវល់)។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញមួយរយភាគរយ (១០០%) និងសុំសងរំលឹកឡើងវិញនូវរយៈពេលកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកជំនួស

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកនៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយពុំបានធ្វើការស្នើសុំការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាទៅអធិការការងារនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០២ ថ្ងៃ នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិន។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា មុននឹងនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិននេះ គឺ និយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រធានផ្នែក និងតំណាងសហជីពដែលមានបញ្ជិការួចហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានការព្រមព្រៀងដូចការលើកឡើងខាងលើពិតមែន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជក (១) ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង (២) សងរំលឹកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំចិន។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្តង ក្នុងមួយវគ្គ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០២ ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងរយៈពេល ០៣ ខែម្តង ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចាប់ពី ០៦ ខែម្តង គឺដើម្បីធានាស្ថិរភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ការទាមទារនេះ គឺជាសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចអនុវត្ត ដូចការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ក្នុងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល គឺជាការចូលរួមលើកកម្ពស់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនផ្សេងបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះជូនកម្មករនិយោជិតរបស់គេរួចហើយ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនប្រេស្ដសហ្វូល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលទើបនឹងបើកដំណើរការថ្មី ។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុមានធុរៈផ្សេងៗ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ពីកម្មករនិយោជិត ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់គឺច្រើនហួសពេក មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនដទៃដែលនៅក្បែរនោះ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពីកម្មករនិយោជិត តាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់និយោជកសព្វថ្ងៃនេះ គឺផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- យោងតាមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីនិយោជក ត្រង់ប្រការ ៤ ចែងថា *"ភាគី "ខ" ត្រូវគោរពពេលវេលាធ្វើការ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ឱ្យបានទៀងទាត់ មិនមកយឺត ឬចេញមុនម៉ោងទេ ប្រសិនបើក្នុងមួយខែមកយឺតម៉ោង ១០ នាទី ឬចេញមុនម៉ោង ១០ នាទី គឺមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រឹម) ឡើយ ។..."*។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ *" យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើផងដែរ ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្តឹងបរិហារ ប្តឹងតវ៉ា ឬប្តឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្តាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ ។... ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤០/១៦-សាលាអន្តរជាតិភ្នំពេញ ត្រង់ផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងអំពីយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១២ ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់តាមរយៈយន្តការជាតិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីទាមទារនូវសិទ្ធិដែលខ្លួនយល់ថាបានបាត់បង់ ។ បន្ថែមពីនេះ មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានបិទសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងសិទ្ធិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងការនាំយកវិវាទមកដោះស្រាយ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះមិនមានអត្ថិភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហជីពនោះដែរ ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍កម្ពុជា ចក្រីទីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទគួរតែមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល ចែងថា ៖ *"ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីកា ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ មានន័យថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទទួល

ស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៤៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ីនធើណេសិនណល អ៊ីន)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ជាសហជីពដែលទើបតែបង្កើតថ្មី ហើយមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរខាងលើ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២00៤ ចែងថា ៖*“ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។”*។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/0៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *“ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ”* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *១៦១/0៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២0/១៥-ភ័រហ្វិក ត្រាស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេសហ្វូល ចំនួន ០៦ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ពួកគាត់ក៏មានវត្តមានក្នុងសវនាការផងដែរ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៦ នាក់ខាងលើ គឺជាដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបកស្រាយថា ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ដូច្នេះ ជាសម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ១៧/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/0៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-គូកា គូឡា ហេតុផលនៃចំណុច*

វិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-រីវិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៧/០៨-គេវ៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤-តូតាល់ កម្ពុជា) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើផងដែរថា ប្រសិនបើមិនមានការជំទាស់ ឬមិនមានហេតុផលក្នុងការជំទាស់ច្បាស់លាស់ទៅលើយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទដែលអធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនោះដដែល ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងយុត្តាធិការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះសម្រាប់ដើមបណ្តឹងដែលជាកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូន សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១.លុយ សុភ័ក្រ, ២. សែន រ័ត្ន, ៣. សែម សីហា, ៤. ឡុង សុភ័ក្រ និង ៥. ឡេង ចន្ទី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១.លុយ សុភ័ក្រ, ២. សែន រ័ត្ន, ៣. សែម សីហា, ៤. ឡុង សុភ័ក្រ និង ៥. ឡេង ចន្ទី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដែរ ឬទេ?

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត លុយ សុភ័ក្រ

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់..."* ។

ខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានផុតរលត់ នៅពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យានោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហ្វាយ្យ៉ា ខេមបូឌា, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២ និងលេខ ១៧២/១៤-ហ៊្គូត ហ្វ័រវើត (ខេមបូឌា) សកម្ម ១ គីណូធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ៕

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ លោក លុយ សុភ័ក្រ បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាសាកល្បងចំនួន ០២ ខែ បន្ទាប់មកគាត់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្តង ជាមួយនិយោជក។ ដោយឡែក កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយរបស់គាត់គឺមានរយៈពេលមួយខែប៉ុណ្ណោះ ដែលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ លោក លុយ សុភ័ក្រ បានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរហូតដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលជាកាលបរិច្ឆេទចុងក្រោយនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ គឺ ជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ហេតុនេះ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ មិនមែនជាការបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារមិនអាចអនុវត្តលើករណីនៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យាអស់សុពលភាពទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៣៤/០៥-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៣/ ០៦-ហុង ម៉ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣៨/១៤-ប្លេស ហ៊្វល ហ្វសិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ២៨២/១៥-វ៉ាយ វី ភី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១* និងលេខ *៣០៦/១៥-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ថិកស្តាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ហេតុនេះ លោក លុយ សុភ័ក្រ មិនទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ដោយសារករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"....គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី: ...វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ.. ។"* ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។"* ។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ*

និយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយខុសនីតិវិធី។" ។

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មានលក្ខណៈជាការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជក មិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២៨/០៧-ដេហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៥៤/១៥ - អ៊ីខូ បេស ហ្វេកធើរី អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់លោក លុយ សុភ័ក្រ ពីការងារ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយសារការបញ្ឈប់នេះ ធ្វើឡើងដោយគ្មានមូលហេតុ និងមិនផ្អែកលើកំហុស។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់គឺជាប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្ថាយ ផងដែរ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ គឺមិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដូចការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ តែដោយមូលហេតុថា ការងាររបស់គាត់ធ្វើមិនបានល្អ ហើយគាត់មិនគោរពតាមវិន័យ ដោយឈប់ឥតច្បាប់ និងមកធ្វើការយឺតយ៉ាវជាដើម។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ប្រធានផ្នែកអ៊ុតរបស់គាត់ទាំងជនជាតិខ្មែរ និងជនជាតិចិនមិនព្រមទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា *"ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្ដុតាង ក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ"*។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *១៤៨/០៧-ជ៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៥៥/១១ យីងដុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨១/១៤-ស្បុង ឃិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ថិកស្ថាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ២៨២/១៥-វ៉ាយ វី ភី គ្រេឌីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២០៦/១៥-ស្បុង ឃិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ថិកស្ថាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងភស្ដុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្ដុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿងដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើង

សហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៤៨/០៧-ប៉ាយហ៊ឺ, លេខ ១៨១/១៤-ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ធិកស្ដាយ័ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២៨២/១៥-វ៉ាយ វី ភី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣០៦/១៥-ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ធិកស្ដាយ័ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ុធេនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៥/១៦-ប្រ៊ីធីស អឹមមើរិខិន ធីប៉ែកខូ (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៥/១៦-ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៧/១៦-អ៊ីម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យូនណល់ លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៦/១៦-ដុង ហៃ្វ នីតវៀរ អេហ្វធី វ៉ាយ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗទាក់ទងនឹងបន្ទុកភស្តុតាង និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់អំពីការរើសអើងសហជីពផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញ នូវអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដោយរបៀបណានោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា លោក លុយ សុភ័ក្រ ធ្លាប់ទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ០២ លើក ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងបញ្ហាវិន័យរបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ ក៏អាចជាហេតុផលសមរម្យមួយ ដែលនាំឱ្យនិយោជក សម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ ផងដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក លុយ សុភ័ក្រ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្រានចោលនូវការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកបញ្ឈប់លោក លុយ សុភ័ក្រ ពីការងារ ដោយសារការរើសអើងសហជីព។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងលោក លុយ សុភ័ក្រ និងនិយោជកត្រូវបានផុតរលត់ហើយ។ ហេតុនេះ លោក លុយ សុភ័ក្រ អាចទៅបើកយកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលនិយោជកបានរៀបចំជូនគាត់រួចហើយបាន ដែលរួមមានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ០៥ ភាគរយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទទួលយកលោក លុយ សុភ័ក្រ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត សែន រ័ត្ន, សែម សីហា, ឡុង សុភ័ក្រ និង ឡេង ចន្ធី

សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ព្រមទាំងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រង់ចំណុច (ក) ករណីកម្មករនិយោជិត លុយ សុភ័ក្រ ក្នុងចំណុចវិវាទដដែលនេះ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត សែន រ័ត្ន, សែម សីហា, ឡុង សុភ័ក្រ និង ឡេង ចន្ធី មានកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែ ដូចគ្នា គឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។ និយោជកបានជូនដំណឹងស្ដីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ ខាងលើ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអាចបើកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររហូតដល់ថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ បាន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ពួកគាត់ក៏អាចបើកប្រាក់បំណាច់នេះ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ក៏បានដែរ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី២២ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកនឹងហៅពួកគាត់ឱ្យមកធ្វើការ ដោយនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យា រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកមានអីវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហេតុនេះ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ឱ្យទៅធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ គឺជាការបង្ហាញនូវឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជកក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាជូនពួកគាត់ទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ រួចហើយ។ យោងតាមអង្គហេតុ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺស្ថិតនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ជាក់ស្ដែងនៅចន្លោះចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ការព្យួរការងារនៅអំឡុងពេលខាងលើ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ បើកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យា រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ គឺមិនអាចចាត់ទុកថានិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ នៅថ្ងៃជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ព្រោះនិយោជកនៅតែបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ ធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន (ទោះជាពុំមានការងារធ្វើ) និងអាចរង់ចាំបើកប្រាក់បំណាច់នេះរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ក៏បាន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ អំឡុងពេលធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ គឺជារយៈពេលដែលស្ថិតក្នុងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ

ARBITRATION COUNCIL

ដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ៣ ខែ របស់ពួកគាត់នៅឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ និងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ធ្វើការរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទចុងក្រោយនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺ និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើ និងនិយោជកត្រូវបានផុតរលត់ហើយ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់អាចទៅបើកយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលនិយោជកបានរៀបចំជូនពួកគាត់ ក្នុងករណីដែលពួកគាត់មិនទាន់បានបើក។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែន រ័ត្ន, សែម សីហា, ឡុង សុភ័ក្រ និង ឡេង ចន្នី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែម ជូនលោក សុខ ឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០១ ខែចុងក្រោយរបស់គាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែម ជូនលោក សុខ ឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០១ ខែចុងក្រោយរបស់គាត់ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី ៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖...*

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងៗខ្លួន។..."។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ..."*។

ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៧២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ក៏ប៉ុន្តែ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើនេះ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះតែការព្យួរការងារណា ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី ៦ មាត្រា ៧១ និងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពីការងារក្នុងរយៈពេលមួយ ហើយដែលនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត សម្រាប់រយៈពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាកនោះទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជក និងលោក សុខ នឿន បានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ១ ខែ របស់គាត់ ដោយនិយោជកឯកភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដើម្បីឱ្យលោក សុខ នឿន រៀនធ្វើម៉ាស៊ីនត្បាញនៅវេនល្ងាច ក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារផ្នែកអ៊ុតនៅវេនព្រឹករបស់គាត់កំពុងស្ថិតនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជក និងលោក សុខ នឿន បានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ខាងលើ នោះមានន័យថា ការព្រមព្រៀងនេះ គឺធ្វើឡើងស្របនឹងខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី៦ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបើផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក សុខ នឿន នោះទេ ។ ដោយឡែក ដោយសារតែការព្រមព្រៀងខាងលើមានភ្ជាប់នឹងខថា និយោជកឯកភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនលោក សុខ នឿន ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមខដែលបានព្រមព្រៀងរួចហើយប៉ុណ្ណោះ ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ លោក សុខ នឿន មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែម ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែម ជូនលោក សុខ នឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០១ ខែចុងក្រោយរបស់គាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកឱ្យនិយោជក (១) ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង (២) សងរំលឹកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំចិន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច (១) ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង (២) សងរំលឹកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំចិនដែរ ឬទេ?

ក. ករណីទាមទារផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

សូមមើលការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “*ពេលណាដែល សហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យពន្យារសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពីពីរខែ ។ ការពន្យារសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។*” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-ស្តារ ស្កតវែរ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ “*ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចពន្យារការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖*

- *ការពន្យារសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង*
- *ការពន្យារការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ ។*”

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧-ស៊ីវ គីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា៖ “*ការពន្យារកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចពន្យារការងារដោយស្របច្បាប់បាន ។*”។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧២/០៥-ណាត ហ្គេអីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មានករណីពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃដែលគ្មានការងារធ្វើនោះ ដោយពុំមានស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ ។

ដូចនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានពន្យារកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ ហេតុនេះហើយ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនត្រូវបានអនុវត្តឡើយក្នុងករណីនេះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតពន្យារការងារពីអធិការការងារ ។

ខ. ករណីទាមទារសងវិញលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំចិន

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “*តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ... ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានចំនួនលើសពី១៥*

ថ្ងៃនោះ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១១-ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង៣ បានបកស្រាយថា ៖ *“តាមន័យនៃមាត្រានេះ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាគោលការណ៍ គឺផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនៅពេលចូលឆ្នាំខ្មែរដោយមានរយៈពេលតិចជាង ១៥ ថ្ងៃ ។ តែបើមានលើសដល់ ២ រឺ ៣ថ្ងៃ គឺនិយោជកអាចចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ពេលណាមួយ ដែលជាតម្រូវការក៏បាន ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើនិយោជកមានបំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅថ្ងៃផ្សេងពីអំឡុងពេលចូលឆ្នាំ គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ក្រោយពីមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយ ។”* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *“និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកប្រើប្រាស់ សំរាប់ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ ។ និយោជកត្រូវកំណត់នូវការឈប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បើការឈប់នោះមានអំឡុងពេលខុសពីថ្ងៃចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរត្រូវមានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជិត និងបានរាយការណ៍ទៅអធិការកិច្ចការងារជ្រាបមុនការអនុវត្តន៍ ។”* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិននេះ ដោយនិយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រធានផ្នែក និងតំណាងសហជីពដែលមានបញ្ជិការួចហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០២ ថ្ងៃ នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិន គឺធ្វើឡើងស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឈប់សម្រាករួចហើយនោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិន ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។*"

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀត សន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ។*"

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែង មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅ នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

ក្រៅពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច ។*"

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ កំណត់ថា៖ "*កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្ទីការត្រូវគ្នា ។*"

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើសំណើ និងអ្នកធ្វើស្ទីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ចែងថា ៖ "*សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្ទីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្ទីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ ។*"

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀតឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនឯកភាព បានឡើយ។ វិការៈណាមួយ ដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវបានមោឃភាពដោយពេញច្បាប់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្ទីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្ទីការ មិនត្រូវគ្នា)។

កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៥៦/០៦-បូរីក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អេហ្វ ដាបប៊ែល យូ ខេ ខេ, លេខ ១៥៤/១៣-បូវយើ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ឌូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូវយើ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ០១៦/១៤-សាន់ វីវេ ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជក ចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០២ ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែម្ដង ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេលចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្ដង គឺមិនផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់ទេ ព្រោះវាជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើសំណើ ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯការបដិសេធរបស់និយោជកក្នុងការមិនចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេលចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្ដង ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះថា វាជាសិទ្ធិរបស់និយោជកនៅពេលធ្វើស្ទីការ ចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ជាគោលការណ៍ គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលខ្លួនមិនព្រមទទួលយកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជក ធ្វើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេល ចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្ដង តាមសំណើរបស់ខ្លួនបានទេ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យារយៈពេល ០៣ ខែ ម្ដងជាមួយខ្លួនបានដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម។ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារណាមួយហើយ ឬរយៈពេលកំណត់ណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារនោះ រហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ លើកលែងតែភាគីបានយល់ព្រមធ្វើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យានោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្ដង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

ក្នុងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានការផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

តាមរយៈការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ច របស់និយោជកក្នុងការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមិនមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។... ។"

មាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ*
- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...*

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា៧២ (ក្រុមប្រឹក្សា...) នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា “*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។* ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៨/១៦-អ៊ិ-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ បានបកស្រាយថា “*យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។*” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “ *សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។*” ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា៥៤ និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ឡូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ*

ARBITRATION COUNCIL

៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ្វ៊ូត ហ្វ័រវើត (ខេមបូឌា) សកទី ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២២/១៥-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនដ៏ឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការនាំវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ និងមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ពុំបានបញ្ជាក់ថា តើមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ សំដៅលើចំនួនប៉ុន្មានថ្ងៃទេ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១២/១១-យ៉ុង វ៉ា ទី ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៦/១១-ខេមបូហ៊ែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៥៤/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៧(២)*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ត្រូវបាននិរាករណ៍ ហើយត្រូវបានជំនួសដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ តទៅ។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ គឺមានពាក្យថ្មី "*ដោយគ្មានអវត្តមាន*" ហើយពាក្យនេះ គឺមិនមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ ក.ប/ស.ជ.ណ ឡើយ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមសេចក្តីសម្រេច និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ លើកលែងតែមានមូលដ្ឋានច្បាប់ថ្មី ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការចាកចេញពីសេចក្តីសម្រេចមុនៗនោះ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើការសម្រេចសេចក្តី ដោយគោរពតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានឡើយ ដោយហេតុថា សេចក្តីសម្រេចខាងលើ ផ្អែកលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ដែលត្រូវបានជំនួសដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ដែលមានបន្ថែមនូវពាក្យថ្មី "*ដោយគ្មានអវត្តមាន*"។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១/១២-ញូ អូរៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ដែលផ្តល់ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយមានល័ក្ខខ័ណ្ឌភ្ជាប់មកជាមួយ។ ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ ដែលនោះ គឺជាការមកបំពេញការងារឱ្យបានទៀងទាត់តាមម៉ោងធ្វើការ ដែលបានកំណត់ ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ និងដោយមិនមានអវត្តមានសម្រាប់ថ្ងៃធ្វើការទាំងនោះ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះទេ និយោជកមានសិទ្ធិមិនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។... កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ហើយទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។...ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ដែលត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២។ ដូចនេះ ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ មិនមែនមានន័យថា និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ ហើយនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ ពីនិយោជកដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមម៉ោងធ្វើការ ដែលបានកំណត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗទេ និងបានអវត្តមានចំពោះថ្ងៃធ្វើការទាំងនោះ លើកលែងតែ

ការឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។ ផ្ទុយទៅវិញបើនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង បានកំណត់ថា ការឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល គឺដាច់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នោះកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុញ្ញាតច្បាប់ និងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាការអនុវត្តដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ការអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលធ្វើការសម្រេចដោយផ្អែកលើនីតិវិធីរដ្ឋបាល បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ដែលស្របតាមសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតវិញ ការទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល មានន័យថា ការឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ គួរឱ្យកត់សំគាល់ថា នីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីរក្សាវិន័យ សណ្តាប់ធ្នាប់នៃចលនាចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជារួម គឺក្នុងគោលបំណងធានានូវកំលាំងពលកម្ម សម្រាប់ដំណើរការនៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ដោយគ្មានរាំងស្ទះ។

លើសពីនេះ ការបែងចែករវាងការឈប់មានច្បាប់ (អវត្តមានមានច្បាប់) និងឥតច្បាប់ (អវត្តមានគ្មានច្បាប់) គឺធ្វើឡើងដើម្បីដាក់វិធានការណ៍វិន័យ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលមិនគោរពនូវនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននេះ។ ចំណែកឯការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ខាងលើ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ហើយទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុមានធុរៈផ្សេងៗ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ពីកម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

មិនតែប៉ុណ្ណោះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃ ប្រការ ៤ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ចែងថា *"ភាគី "ខ" ត្រូវគោរពពេលវេលាធ្វើការ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ឱ្យបានទៀងទាត់ មិនមកយឺត ឬចេញមុនម៉ោងទេ ប្រសិនបើក្នុងមួយខែមកយឺតម៉ោង ១០ នាទី ឬចេញមុនម៉ោង ១០ នាទី គឺមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រីម) ឡើយ ។..."*។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតតាមគោលការណ៍ដូចខាងលើ គឺនិយោជកអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនស្របតាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ខាងលើហើយ ។ គោលការណ៍កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទៀតសោត ក៏បានលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ ហើយដែលគ្មានអវត្តមាននៅពេលធ្វើការផងដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១.លុយ សុភ័ក្រ, ២. សែន វ័ត្ត, ៣. សែម សីហា, ៤. ឡុង សុភ័ក្រ និង ៥. ឡេង ចន្នី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែមជូនលោក សុខ នឿន ឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០១ ខែចុងក្រោយ របស់គាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតព្យួរការងារពីអធិការការងារ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំចិន ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចាប់ពី ០៦ ខែ ទៅ ០១ ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧៦/១៦ - ក្រុម្ហសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿងលេខ ១៧៦/១៦ - ក្រុម្ហសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ឈាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីម្រេច របស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង០៣រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ឈាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **១៧៦/១៦ - ក្រុម្ហសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី** ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ០៧ ដែលបានសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមានដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតបានលើកហេតុផលថា ៖

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមានត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។"*

សេចក្តីបង្គាប់មុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយសេចក្តីជូនដំណឹង ***លេខ ២៣០ កប/សជណ ខាងលើ***នេះថា៖ការឈប់ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកនោះ មិនត្រូវចាត់ថា កម្មករមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាករង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងទាំងនោះ បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ សូមមើលលំអិតក្នុងសំណុំរឿង ដូចខាងក្រោម ៖

- *សំណុំរឿងលេខ ២២៧/២០១២ - ៨ ស្តារ ស្តតវែរ ចំណុចវិវាទទី ២*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១៦/២០១២- វីងស្តារ ស៊ូ ចំណុចវិវាទទី ១*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១៤/២០១២ - តៃ យ៉ាង ចំណុចវិវាទទី ៤*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១១/២០១២ - ស៊ុង ស៊ីន ចំណុចវិវាទទី ១*

- *សំណុំរឿងលេខ ២០៤/២០១២ - ខេមបូ ខូថប ចំណុចវិវាទទី ៤*
- *សំណុំរឿងលេខ ២០៣/២០១២ - ស៊ីណូ ហ្គាមេន ចំណុចវិវាទទី ១០*
- *សំណុំរឿងលេខ ១៨០/២០១២ - សាន លួង ចំណុចវិវាទទី ២*

ខ្ញុំយល់ថា អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតនេះមិនបានគោរពតាមសេចក្តីសម្រេច និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនោះទេ ហើយក៏មិនមានហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការចាកចេញពីសេចក្តីសម្រេចមុនៗនោះដែ ។

ដូចនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន យល់ថា ចំពោះចំណុចវិវាទនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អន ណន