ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២១៨/១៦ - បូវឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង វ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តាំង ទ្រី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន បូវឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិពងទឹក ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៨២ ៥៣៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១-	លោក សៀង រដ្ឋា	ប្រធានរដ្ឋបាល
២-	លោក សី សម្ផស្ស	រដ្ឋបាល
៣-	លោក អ៊ុំ វិសាល	មន្ត្រីច្បាប់ GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **-សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា**

-សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវឃើរ ហ្គាមេន

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ២៥ QEO ផ្លូវលេខ ១៧៣.១៦៧ សង្កាត់ទួលស្វាយព្រៃ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៦៧ ០៩៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោកស្រី រឿន ច័ន្ទថន អនុប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
២- លោក សល់ គីមសាន មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៣- លោកស្រី ដោក សាវណ្ណ មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៤- លោក ឡឹក សុភ័ក្រ ប្រធានសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន
៥- លោក ឌឹម សុលាង អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន
៦- លោក សុំ គីមសុង លេខាធិការសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន
៧- លោក ឈន ចាន់ ហិរញ្ញិកសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន
៨- លោក សុខ ចានធី សកម្មជនសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន
៩- លោក ឡុង ពេជ្រ កម្មករ
១០- លោក រ៉ង ថន: កម្មករ
១១- លោកស្រី ពៀង ញ៉ូវ កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករ កម្មការិនី ០៣ នាក់ ចូលធ្វើការងារវិញ គឺ ៖

- លោក រ៉ន រតនៈ អត្តលេខ ០០១៧៨ ផ្នែកអ៊ុត
- លោក ឡុង ពេជ្រ អត្តលេខ ០០១៦៧ ផ្នែកអ៊ុត
- លោក ពៀង ញ៉ូវ អត្តលេខ ICC០៤៣ ផ្នែកដេរ ព្រោះពួកគាត់ប្រព្រឹត្តខុសត្រង់មាត្រានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ ភាគីកម្មករសំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ ០៣ នាក់ ចូលធ្វើការវិញ ព្រោះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងកសាងថ្មី មិនទាន់មានការឯកភាពពីតំណាងកម្មករ។ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចាស់ ពេលកម្មករមានកំហុសត្រូវឆ្លងកាត់ការព្រមានបីដងសិន ទើបបញ្ឈប់។

២- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ក្រដាសប្រាក់ខែ ជូនកម្មករកម្មការិនីមើលមុនពេលបើកប្រាក់ខែ និងបែងចែកឱ្យបានច្បាស់ (ប្រាក់ខែ និងចំនួនទឡ) ប៉ុន្តែ កម្មករកម្មការិនីគិតឃើញថា មិនត្រឹមត្រូវអាចតវ៉ាក្រុមហ៊ុនបាន។

៣- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពដករដ្ឋបាលឈ្មោះ សៀង រដ្ឋា ចេញពីក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុននឹងណែនាំឱ្យគាត់កែសម្រួលឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយា ពាក្យសំដី។ ភាគីកម្មករមិនឯកភាព។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ

THE ARBITRATION COUNCIL

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 បូវយើរ ហ្គាមេន លេខ ១៥៥៨/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៩ ចំណុច នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន លេខ ៥៥៨/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច គឺភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺមានសរសេរនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ០៣ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សៀង រដ្ឋា និងលោក សី សម្ផស្ស។

២- សារណា ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់រោងចក្រ ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី។

៣- តារាងបុងប្រចាំខែមករា កុម្ភៈ មីនា មិថុនា កក្កដា របស់កម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត។

៤- លិខិតបញ្ជាក់ការលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ ឡុង ពេជ្រ។

៥- លិខិតបញ្ជាក់ការលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ រ៉ង ផនៈ។

៦- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត ប្រចាំខែមករា, កុម្ភៈ, មីនា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ លេខ ៥៩៧/១៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត ចំកល់ទុកលេខ ២០១៤/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត បានចុះបញ្ជីលេខ ០៩៧/១៣ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣។

១០- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត លេខ ១២៧១៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

១១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការបញ្ជាក់បន្ថែមចំពោះសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និងជូនភ្ជាប់ឯកសារមួយចំនួនទៀត។

១២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវលេខ ២៣៧/១៤ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

១៣- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ពាង ញ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

១៤- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ វ៉ង ឋានៈ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

១៥- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ឡុង ពេជ្រ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

១៦- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ឡុង ពេជ្រ។

១៧- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ វ៉ង ឋានៈ។

១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣២៧៦ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។

២- លិខិតលេខ ០៥៣/១៥ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករ និយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានេះតទៅ។

៣- ដីកាអមលេខ ០៩៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារស្តីពីលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេនលេខ ០៥៣/១៥ ក.ប-២៩-០៤-១៥ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន។

៤- ក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំមុនបញ្ចប់កិច្ចប្រចាំឆ្នាំរបស់ឈ្មោះ លៀង ស្រីពៅ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- លិខិតលេខ ១០២/១៦ សសក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំអន្តរាគមន៍ករណីរោងចក្រកាត់ដេរ ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន។

៧- លិខិតពីងពាក់ និងផ្តេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ កម្មការិនីធ្វើការនៅរោងចក្រ ប៊ូវយើរ គោរពជូន លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំជួយអន្តរាគមន៍ ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ លេខ ២៣៧/១៤ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន លេខ ១៥៥៨/១៦ ក.ប/កហេ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១១៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១១៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន" គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បង ក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ១៦៣៧ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៣១២៥ នាក់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីព លេខ ៣២៧៦ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន លេខ ០៩៣/១៥ ក.ប ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ រួមមាន ៖ លោក ឡឹក សុភ័ក្ត្រ ជាប្រធាន, លោក ឌឹម សុលាង ជាអនុប្រធាន និងលោក សំ គីមសុង ជាលេខាធិការ ។
- សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ចំនួន ០៥ នាក់គឺ ឈ្មោះឡឹក សុភ័ក្ត្រ, ឌឹម សុលាង, សំ គីមសុង, ឈន ចាន់ និងសុខ ចាន់ធី ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ មានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៥ នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ផ្សេងទៀត ដែលមានឈ្មោះដូចជា ឡុង ពេជ្រ, វ៉ង ឋានៈ និង ពាង ញ៉ូវ ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន មិនមានសហជីពមានភាពតំណាងបំផុតនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ គឺកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ អត្តលេខ ០០១៧៨ ផ្នែកអ៊ុត, កម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ អត្តលេខ ០០១៦៧ ផ្នែកអ៊ុត និងកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ អត្តលេខ ៩៣៨៤ ផ្នែកដេរ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ</u>

  - កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែម្តង។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែចុងក្រោយ ចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។
  - កម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែម្តង។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែចុងក្រោយ ចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់នេះ បានឃុបឃិតគ្នាបន្ថយបរិមាណផលិតផលនៅថ្ងៃទី២៦ និង២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

- កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ខាងលើ ទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់ពិតជាបានបន្លំចំនួនបរិមាណផលិតផលពិតមែន ដោយពួកគាត់បានដោះដូរចំនួនបរិមាណផលិតផលជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ បានចំនួនបរិមាណផលិតផល (ចំនួនបុង) ច្រើនម្នាក់ម្តង និងទទួលបានប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផល (ប្រាក់ថ្លៃបុង)ច្រើន លើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល ឯម្នាក់ទៀតទទួលបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោល។
- នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ បានលើកឡើងថា និយោជកបានកំណត់បរិមាណផលិតផល ចំនួន ៣០០ អាវ ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ ដេរបានតែ ១០០ អាវ ពោលគឺមិនបានគ្រប់ចំនួនដែលបានកំណត់ទេ។ ហេតុនេះ គាត់បានឱ្យចំនួនបរិមាណផលិតផលមួយចំនួនដែលគាត់ដេរបាននោះទៅកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋាន: ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋាន: ទទួលបានចំនួនបរិមាណផលិតផលច្រើន និងបានប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនបរិមាណផលិតផលនោះច្រើន។ រីឯកម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ ដែលដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនបរិមាណផលិតផល ដែលបានកំណត់ គឺគាត់ព្រមទទួលយកតែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតែប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ខាងលើ ក៏ទទួលស្គាល់ដែរថា ពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសនេះ ០២ ទៅ ០៣ ដង រួចមកហើយ ដោយផ្លាស់វេនអ្នកត្រូវបានបរិមាណផលិតផលច្រើនម្តងម្នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានដឹង និងមិនធ្លាប់ធ្វើការព្រមានផងដែរ។

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ</u>

- កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយហេតុផលថានៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានយកចំនួនបរិមាណផលិតផលពីកម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ ផ្សេងទៀតមកដាក់ជាមួយចំនួនបរិមាណផលិតផលដែលគាត់ដេរបាន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលច្រើន។

- យោងតាមឯកសារទាក់ទងនឹងតារាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានជំទាស់នឹងឯកសារខាងលើនេះដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ផលចំណេញដែលទទួលបានពីកំហុសនោះ មានចំនួនតិចតួចណាស់។
  - កំហុសដែលពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តជាកំហុសស្រាល ដូចនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងច្បាស់ និយោជកត្រូវព្រមានកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត។
  - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ដែលនិយោជកអះអាងនោះ គឺមិនមានការឯកភាពពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខាងលើនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចទទួលយក កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ខាងលើ ឱ្យធ្វើការវិញបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ខាងលើ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដែលមានចែងនៅក្នុង ៖
    - មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ពោលគឺការលួច កិបកេង ឬបន្លំប្រាក់ របស់និយោជក។
    - ប្រការ៥ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ដែលចែងថា ៖ *"...ប្រសិនបើភាគី "ខ" (កម្មករនិយោជិត) យកទ្រព្យសម្បត្តិ...ក្រុមហ៊ុន... ភាគី "ក" (និយោជក) នឹងបញ្ឈប់ភាគី "ខ"ភ្លាមដោយអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។"* ។
- កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ធ្លាប់ទទួលបានធ្វើការអប់រំ និងព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ពី ផ្នែក IE (ផ្នែកត្រួតពិនិត្យ) និងប្រធានផ្នែកដេរ ម្ដងទៅពីរដងហើយ ទាក់ទងនឹងការយកចំនួនបរិមាណផលិតផលរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ ប៉ុន្តែ គាត់មិនបានកែខ្លួនទេ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលបានទទួលស្គាល់ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្ដាល ចុះលេខ ៥៥៧/១៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រការ ១០ ត្រង់ចំណុចកំហុសធ្ងន់ចែងថា ៖ *"<u>កំហុសធ្ងន់</u> : ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ គឺកំហុសទាំងឡាយដែលមានចែងត្រង់មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ កំហុសធ្ងន់មានដូចជា : ការលួច កិបកេង ឬបន្លំប្រាក់កាស..."* ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានជំទាស់នឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ដោយហេតុផលថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីនេះ មានការទទួលស្គាល់ពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ១៧ នាក់តែ ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមានការទទួលស្គាល់ពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ០៣ នាក់ទៀត ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន នោះទេ។
- ភាគីនិយោជក បានជំទាស់នឹងការការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយអះអាងថា ៖
    - និយោជកបានប្ដូរបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ដោយមូលហេតុថា នៅចុងខែកុម្ភៈ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានចុះទៅធ្វើការត្រួតពិនិត្យនៅក្រុមហ៊ុន និងណែនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្ដូរបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ឱ្យស្របតាមគំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលចេញដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។
    - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ចុះនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ នេះ មានស្នាមមេដៃទទួលស្គាល់របស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងទទួលបានទិដ្ឋាការពីមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្ដាល ដែលបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ។ ហេតុនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចាស់លែងត្រូវបានអនុវត្តហើយ។
- ត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលគឺបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់ពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតមើលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និងបែងចែកឱ្យច្បាស់លាស់ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផល)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតមើលនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តង ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរកឃើញថា ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាបាន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោ-ជិតបានមើលមុនយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល អាចផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យដឹងពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមុន ដើម្បីធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីភាពត្រឹមត្រូវរបស់ប្រាក់ឈ្នួល ។
  - ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមានភាពមិនត្រឹមត្រូវ នោះកម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាឱ្យនិយោជកកែតម្រូវនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះតែម្តង ដោយមិនបាច់រង់ចាំក្រោយពីបើកប្រាក់ឈ្នួលហើយនោះទេ ។
  - ក្រុមហ៊ុនផ្សេង បានផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិតមើល មុនពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - នៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតតែងតែមានសកម្មភាពរវល់នឹងបញ្ហាបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
  - គណនេយ្យករនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួនតិច ហេតុនេះ មិនអាចធ្វើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិតនៅមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។
  - ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍សម្រាប់ដោះស្រាយប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រឹមត្រូវជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលហើយ ។
  - សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន មិនមែនជាសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត ដូចនេះសហជីពនេះ មិនអាចធ្វើការទាមទារលើបញ្ហានេះបានឡើយ ។
  - គ្មានបញ្ញត្តិច្បាប់តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដករដ្ឋបាលឈ្មោះ សៀង រដ្ឋា ចេញពីក្រុមហ៊ុន

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា នឹងសហការគ្នាក្នុងការធ្វើកិច្ចការងារប្រកបដោយស្មារតីយោគយល់គ្នា ដើម្បីផលប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត

THE ARBITRATION COUNCIL

ម្យ៉ាងទៀត ខាងផ្នែករដ្ឋបាលនឹងកែសម្រួលអាកប្បកិរិយា ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីឱ្យបានសមរម្យជាមួយកម្មករនិយោជិត ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលែងធ្វើការទាមទារលើចំណុចនេះហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដាច់ដោយឡែកពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០២ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ គឺនៅមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងមុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ។ ចំពោះការបើកប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ និយោជកបើកចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតែម្តង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបែងចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដាច់ដោយឡែកចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតចង់ដឹងពីចំនួនប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគាត់ម្នាក់ៗ ឱ្យបានលម្អិត និងច្បាស់លាស់ ជៀសវាងការបាត់បង់ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនអាចធ្វើកិច្ចការនេះទាន់ពេលវេលា ដូចដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារនោះឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះថា ៖ *"...មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។"* ។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី លេខ*

១៧៩/១៦-ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ១៩១/១៦-អ៊ីខូ បេស ហ្វេកធើរី) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន បូរយើរ ហ្គាមេន គឺមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមាន ភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការ ពឹងពាក់ ឬ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការ ងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោ-ជក ។"*។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូរយើរ ហ្គាមេន ជាអ្នកនាំបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែ រក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ គ្រោនថិក អ៊ីនធើណេសិនណល អ៊ិន ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះថា ៖ *"សហជីព ឬសមាគម និយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែល ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថាសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាង សមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤២/១៦-ហ្សិណោ ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៥៣/១៦-ដាយ យ៉ាំង ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូរយើរ ហ្គាមេន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា

ឆ្នាំ២០១៥ និងមានការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលមានឈ្មោះលោក ឡឹក សុភ័ក្ត្រ ជាប្រធាន, លោក ឌឹម សុលាង ជាអនុប្រធាន និងលោក សំ គឹមសុង ជាលេខាធិការ។ នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ គឺកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ, ឡុង ពេជ្រ និង ពាង ញ៉ូវ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា ៖ *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"* ។

តាមរយៈប្រការ ៣២ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ។

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកាកូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-តេវ៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២៩៣/១៤-តួតាល់ កម្ពុជា, លេខ ១៧៣/១៥-សុកហ៊ីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៦/១៦-អេហ្វ ស៊ី អេហ្វ អ៊ិនស្តេកសិន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី)* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋថា ៖ *"រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។*

ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មតនេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាវិវាទការងាររួម ។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងករណីដែលនិយោជកធ្វើការជំទាស់ថា វិវាទដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ ថាមិនមែនជាវិវាទរួមនោះ ភាគីនិយោជកត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មតនេះ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៧/០៨-តេវ៉ាតិចូរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ថាវិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ពោលគឺជាវិវាទបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់ពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តភាពសង្គម ។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា ៖ *"ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២ ។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ ៖*

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើលក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃវិវាទការងាររួមខាងលើនេះ ត្រូវបានបំពេញដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ជាលក្ខណៈបុគ្គលប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា

THE ARBITRATION COUNCIL

សហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូរយើរ ហ្គាមេន ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ បានធ្វើការទាមទារ ចំនួន ០៩ ចំណុច ដែលនៅក្នុងនោះក៏មានចំណុចវិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៊ានៈ, ឡុង ពេជ្រ និង ពាង ញ៉ូវ ឱ្យចូលធ្វើការវិញដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទការងារនេះ គឺជាវិវាទរវាងសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូរយើរ ហ្គាមេន (រួមមានកម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៊ានៈ, ឡុង ពេជ្រ និង ពាង ញ៉ូវ) ជាមួយនឹងនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះគឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះបាននាំឱ្យប្រតិបត្តិការសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនោះឡើយ ហើយក៏គ្មានបាតុភាពណាមួយកើតឡើងដែរ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាបច្ចុប្បន្នស្ថានភាពមានភាពប្រក្រតីយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា វិវាទនេះគឺកើតឡើងរវាងនិយោជក និងសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូរយើរ ហ្គាមេន ពោលគឺមានកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា បានគាំទ្រដល់ការទាមទារនេះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ អាចបង្កឱ្យមានកូដកម្ម ឬសកម្មភាពណាមួយដែលអាចប៉ះពាល់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងអាចធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមផងដែរ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ រ៉ង ហ៊ានៈ, ឡុង ពេជ្រ និង ពាង ញ៉ូវ ចូលធ្វើការងារវិញ ដែរ ឬទេ?

ក. ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ចំណុចទី ២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពី កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយ ក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងារ របស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈ ពេល ដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិន មែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជា ច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ... "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌ ២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា ការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ២ ឆ្នាំ។

__ករណីកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋាន: និង ឡុង ពេជ្រ__

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋាន: បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្តង។ កិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែ ចុងក្រោយ ចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៦។

ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ថិរវេលា ៣ ខែ ចុងក្រោយ ចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរ វេលារបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ ខាងលើនេះ មានរយៈពេលមិនលើសពី ២ ឆ្នាំនោះទេឡើយ ដោយគិតមក

ដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែ ចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ</u>

យោងតាមឯកសារទាក់ទងនឹងតារាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានជំទាស់នឹងឯកសារទាក់ទងនឹងថ្ងៃខែចូលធ្វើការនេះដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ០៣ ខែ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ចុងក្រោយចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ នេះដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ គឺមានរយៈពេលលើសពី ០២ ឆ្នាំ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រីឯកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ខ. កំហុសធ្ងន់

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុ គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដែលផ្ទុយនឹងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣។

ចំណុច ខ នៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖*

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត៖

១-ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។..." ។

ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ចែងថា ៖ "*កំហុសធ្ងន់ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ គឺកំហុសទាំងឡាយដែលមានចែងត្រង់មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ កំហុសធ្ងន់មានដូចជា : ការលួច កិបកេង ឬបន្លំប្រាក់កាស...*" ។

ប្រការ៥ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០២ នាក់នេះ ចែងថា ៖ *"...ប្រសិនបើភាគី "ខ" (កម្មករនិយោជិត) យកទ្រព្យសម្បត្តិ...ក្រុមហ៊ុន... ភាគី "ក" (និយោជក) នឹងបញ្ឈប់ភាគី "ខ" ភ្លាមដោយអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។"* ។

ដោយផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតភ្លាម ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដោយកំហុសធ្ងន់នោះរួមមានការលួច គិបកេង ឬ បន្លំប្រាក់កាសរបស់ក្រុមហ៊ុនជាដើម ។

ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិត បានជំទាស់នឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ដោយហេតុផលថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីនេះ មានការទទួលស្គាល់ពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ១៧ នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមានការទទួលស្គាល់ពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ០៣ នាក់ទៀត ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ បូវយើរ ហ្គាមេន នោះទេ ។

មាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *" បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស ឬ រយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ ។*

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។ ទិដ្ឋាការនេះត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។" ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ទទួលបានទិដ្ឋាការពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីនេះក៏ទទួលបានការផ្តិតមេដៃឯកភាពពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ១៧ នាក់ ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ២០ នាក់ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាមួយ ដែលកំណត់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវមានការឯកភាពពីប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បូវយើរ ហ្គាមេន ដែលចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃចុះទិដ្ឋាការ ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ បានទទួលស្គាល់នូវកំហុសរបស់ខ្លួនដែលបានបន្លំចំនួនបរិមាណផលិតផល និងបានប្រព្រឹត្តសកម្មភាពនេះ ០២ ទៅ ០៣ ដង រួចទៅហើយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ បានចំនួនបរិមាណផលិតផល (ចំនួនបុង) ច្រើន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ (ថ្លៃបុង) ច្រើន ដែលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយម្នាក់ទៀតបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ រីឯកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានយកចំនួនបរិមាណផលិតផលពីកម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ទៀត មកដាក់ជាមួយចំនួនបរិមាណផលិតផលដែលគាត់ដេរបាន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលច្រើន ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពដែលកម្មករនិយោជិតបានបន្លំចំនួនបរិមាណផលិតផល ដោយយកចំនួនបរិមាណផលិតផល ពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផលច្រើន គឺជាទង្វើលួច កិបកេង ឬបន្លំប្រាក់កាសរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៉ានៈ, ឡុង ពេជ្រ និង ពាង ញ៉ូវ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ មែន។

គ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា **តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?**

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៉ានៈ និង ឡុង ពេជ្រ</u>

យោងតាមការបកស្រាយទាក់ទងនឹងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៉ានៈ និង ឡុង ពេជ្រ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើនេះ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។*

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលេខ ២៤៣/១៣-បឌី ឃីដ ហ្វេសិន វ៉ែរ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គារ័ន្ត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៧/១៥-សុង ហ្វុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ៣០៣/១៥-ហ្វាយ ស្តារ ខនថិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)* ។

យោងតាមការបកស្រាយទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត រ៉ង ហ៉ានៈ និង ឡុង ពេជ្រ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ប្រាកដមែន។ ហេតុនេះ

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃ ដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៤/០៨- ឈេហ្វ៊ុន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ *"ពាក្យថា " មិនចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ " មានន័យថា និយោជកត្រូវប្រើសិទ្ធិដាក់វិធានការបណ្តេញពីការងារទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះ តែក្នុងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ ហើយប្រសិនបើនិយោជកមិនប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះទេនោះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកថា បានបោះបង់សិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារក្នុងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬ អ្នកតំណាងរបស់គាត់បានដឹងអំពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និង ឡុង ពេជ្រ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់នេះ បានឃុបឃិតក្លាបន្លំចំនួនបរិមាណផលិតផល នៅថ្ងៃទី២៦ និង២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់នេះ នៅក្នុងរយៈពេលដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ពោលគឺការបញ្ឈប់នេះមិនទាន់ផុតរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ នោះឡើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ ស្របតាមការកំណត់នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ និងកម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ។

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ</u>

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។... ។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៧-សេវ៉ាតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ថា ៖ *"ច្បាប់ការងារពិតជាអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ*

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ដោយស្របច្បាប់មែន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែមានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។" ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៤/០៥-ជានវៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៣/១៥-សុកហ៊ួន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងទី១២ និងលេខ ១១៥/១៦-ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗ ខាងលើដែរ ។

យោងតាមការបកស្រាយទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រការ ៥ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ពិតមែន ។

លើសពីនេះទៀត និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយហេតុផលថា នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ បានយកចំនួនបរិមាណផលិតផលពីកម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ផ្សេងទៀត មកដាក់ជាមួយចំនួនបរិមាណផលិតផលដែលគាត់ដេរបាន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលច្រើន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី ០៧ ថ្ងៃ ស្របតាមការកំណត់នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ *(សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រង់មាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីកម្មករនិយោជិត វ៉ង ហ៊ាន: និង ឡុង ពេជ្រ ខាងលើ)* ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតបានមើលមុន យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានមើលមុន យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក-...

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី បានបកស្រាយមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើនដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្លាស់ប្តូរ ដូចជា ៖

- អវត្តមាន (ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពិសេស ឬ ការឈប់សម្រាកទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នានា តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត) របស់កម្មករនិយោជិតជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មួយចំនួនរបស់ពួកគាត់ត្រូវថយចុះ ។
- ការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មួយចំនួនរបស់ពួកគាត់ត្រូវកើនឡើងផងដែរ ។
- និងកត្តាដទៃផ្សេងៗទៀត ។

ការប្រែប្រួលនៃកត្តាទាំងនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗផងដែរ ។ ដូច្នេះ មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណើងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗនោះ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលមានព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលលំអិតនេះ ជាការរៀបចំមានលក្ខណៈតម្លាភាព ដែលអាចលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះគ្រាន់តែកំណត់នូវកាតព្វកិច្ច របស់និយោជកក្នុងការជូនដំណើងអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់ដល់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមាត្រានេះ មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណើងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែឡើយ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦១/១៣-ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)* ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយមូលហេតុថា ការផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមុន ដើម្បីធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីភាពត្រឹមត្រូវរបស់ប្រាក់ឈ្នួល ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមានភាពមិនត្រឹមត្រូវ នោះកម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាឱ្យនិយោជកកែតម្រូវនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះតែម្តង ដោយមិនបាច់ចាំដល់ក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលហើយនោះទេ ។ ក្រុមហ៊ុនផ្សេង ក៏បានផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិតមើលមុនពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បានអះអាងថានិយោជកមិនអាចផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតមុនបានទេ ព្រោះគណនេយ្យករនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួនតិច ហើយការផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម។ លើសពីនេះ គ្មានបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតមើលនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តង ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរកឃើញថា មិនត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានមើលមុន យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបែងចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ដាច់ដោយឡែកចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ដាច់ដោយឡែកចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា១៦៦ ខាងលើ ។"* ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ ដដែលនេះ ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះអនុសញ្ញារួមណា ដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។"* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើទៅបានតែនៅពេលដែលមានការបញ្ចប់ ឬ កាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់មិនឱ្យមានការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅតែបន្តមានទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិ ជាកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នានោះ ពោលគឺនៅអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបន្តធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។"* ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីណិធី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ*

៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៨៨/១២-មែកណេតធ៍ ហ៊្វិតវ័រ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០៩៣/១៥-សាន់ វ៉េល ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៣ និងលេខ ១៦៨/១៦-វ៉ាយ វី គី គ្រេឌីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០២ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ គឺនៅមុនពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងមុនពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ ចំពោះការបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ និយោជកបើកចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតែម្តង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកខាងលើនេះ គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងការកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ជាមួយនិយោជកនៅតែមានអនុភាពនោះទេ ពោលគឺនៅអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យនិយោជកបែងចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដាច់ដោយឡែកចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ដើម្បីគាំទ្រលើការទាមទារនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបែងចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដាច់ដោយឡែកចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត វ៉ង ឋានៈ អត្តលេខ ០០១៧៨, កម្មករនិយោជិត ឡុង ពេជ្រ អត្តលេខ ០០១៦៧ និងកម្មករនិយោជិត ពាង ញ៉ូវ អត្តលេខ ៥៣៨៤ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានមើលមុនយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបែងចែកក្រដាសបើកប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដាច់ដោយឡែក ចេញពីក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេខ ទូចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **តាំង ទ្រី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL