ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣១/២១ - ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ៦.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង២ សង្កាត់ចោមចៅទី១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៨២២ ០០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លឹម សុខហេង ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក រី សុភ័ក្ត្រ បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ៦.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង២ សង្កាត់ចោមចៅទី១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៥០២ ៥៥២ ០១០ ៦៤៨ ១៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ម៉ៃ ម៉ា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២- លោក ប៊ុត ប៊ុនឈាន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣- លោក សន តូច ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា
៤- លោក សៀម សុផាន់និត អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា

6

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបំពានគោលការណ៍ច្បាប់មិនបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតកន្លងមក។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតទៀតបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនទើបតែបើកថ្មីនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ បូកបញ្ចូលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគិតលុយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការគិតប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ បូកបញ្ចូលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគិតលុយបន្ថែមម៉ោងបានទេ ព្រោះតែសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនមានការធ្លាក់ចុះ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា សូមយកចំណុចនេះទៅពិភាក្សាជាមួយប្រធានក្រុមហ៊ុនសិន។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយអគារមួយ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ខាងក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅទឹកត្រជាក់ជូននៅឡើយទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវការប្រើទឹកក្តៅអាចទៅយកនៅការិយាល័យរដ្ឋបាលបាន។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបិតផ្សាយនូវគោលការណ៍ ក្នុងការទទួលបានលុយសហការចំនួន ៥ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជក បដិសេធក្នុងការបិតផ្សាយអំពីគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានលុយសហការចំនួន ៥ដុល្លារ ព្រោះនេះជាប្រាក់រង្វាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ហើយតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ ៥ដុល្លារនេះ នឹងទទួលបាននៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ធ្វើការពេញក្នុងមួយខែ ឬ២៦ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើដំបូលបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនស្ថិតនៅក្នុងទីតាំងសួនឧស្សាហកម្មកាណាឌីយ៉ា ហើយមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើជាដំបូលនោះទេ ដោយសារនេះជាចំណីផ្លូវ។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ អំពីសង្វាក់ផលិតកម្មរវាងអគារ១០ និងអគារ១១ កុំឱ្យមានទស្សនៈថា ជាក្រុមហ៊ុនពីរផ្សេងគ្នា។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា អគារ១០ និងអគារ១១ ជារោងចក្រពីរផ្សេងគ្នា។

៨- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនស្រាយបំភ្លឺ ការកាត់លុយបាយរបស់កម្មករមួយចំនួនជារៀងរាល់ខែ ថាបង់ភាគទានឱ្យសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានកាត់លុយបាយតែពីកម្មករនិយោជិតណាដែលជាសមាជិកសហជីពកំលាំងកម្មករនិយោជិតខ្មែរប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងត្រួតពិនិត្យលើការកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពឡើងវិញ។

៩- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយបុងជូនកម្មករនិយោជិត មួយគុណនឹងពីរ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា តាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ គឺយកប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយថ្ងៃ មកបូកបញ្ចូល និងចំនួនលុយបុងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ៧០៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ២៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ២៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ៧០៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង

២ និង ០០ នាទីរសៀល។ យ៉ាងណាមិញ នៅមុនថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក បានស្នើសុំលើកពេលសវនាការ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមានបញ្ហាសុខភាព និងមិនមានអ្នកតំណាងណាផ្សេងដែលអាចចូលរួមជំនួសក្នុងការឆ្លើយបំភ្លឺនៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ ដោយមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះសំណើលើកពេលសវនាការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ពីថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ទៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹកវិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤, ទី៧, និងទី៨។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៥, ទី៦, និងទី៩។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក លឹម សុខហេង គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលនីតិវិធីសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១ ហ៊ិគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក SUN SHIFENG ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យឈ្មោះ លឹម សុខហេង ជាប្រធានរដ្ឋបាល មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ។

៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ PTL 2021028354 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតបញ្ជាក់សាខាសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ CBL2021020027 អពជ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ MOC-25120779 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះទិដ្ឋាការលេខ ២៨៥ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៥១០៤១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។

៨- លិខិតលេខ ០៧៩/២១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ១៥៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

១០-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

១១-លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿង០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក។

១២-សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក បានចុះបញ្ជិកាលេខ DE ២០២១០៤២៩ អធក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

១៣- សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

១៤-កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រវាងក្រុមហ៊ុនហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ជាមួយនឹង ឈ្មោះ អ៊ុង នាង, ម៉ិល គួន, យ៉េ ចិន, ឡុម រីណា, ញ៉ឹង សោភា, ឡេង លាងស៊ី, ម៉ែន វាសនា, រួត ដា, ទូច សារុន , ព្រាប ម៉ាលីន, ឈន់ ស្រីដា, យ៉ុង រ័ស់។

១៥- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ រវាងក្រុមហ៊ុនហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ជាមួយនឹងឈ្មោះ អ៊ុង នាង, ម៉ិល គួន, យ៉េ ចិន, ឡុម រីណា, ញ៉ឹង សោភា, ឡេង លាងស៊ី, ម៉ែន វាសនា, រួត ដា , ទូច សារុន , ព្រាប ម៉ាលីន, ឈន់ ស្រីដា, យ៉ុង រ័ស់។

១៦-អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងកាត របស់ឈ្មោះ អ៊ុង នាង, ម៉ិល គួន, យ៉េ ចិន, ឡុម រីណា, ញ៉ឹង សោភា, ឡេង លាងស៊ី, ម៉ែន វាសនា, រួត ដា, ទូច សារុន , ព្រាប ម៉ាលីន, ឈន់ ស្រីដា, យ៉ុង រ័ស់។

១៧-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១១១/០៨-យ៉ុង មិន ចេញថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ទំព័រទី១ និងទំព័រ៩ (ថតចម្លង)។

១៨-លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង សារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងសំណុំរឿង ០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក។

១៩-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១២៨/១១-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ចេញថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ទំព័រទី១និងទំព័រ១៦ (ថតចម្លង)។

២០-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១៥៥/១៤-ហ្គាថា អ៊ិនធើណេសិនណល ចេញថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ទំព័រទី១និងទំព័រ២៩ (ថតចម្លង)។

២១- វិញ្ញាបនបត្រ អនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្មទឹកពិសារដប លេខ ១២០៩/២០៨ ឧស.ភព.រប/១៩ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម រាជធានីភ្នំពេញ។

២២- វិញ្ញាបនបត្រវិភាគ របស់មន្ទីរពិសោធន៍ជាតិ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍(ម.ជ.វ.ប.ន) ស្តីពីលទ្ធផលវិភាគទឹក របស់ផលិតផលទឹកពិសារដប។

២៣- រូបថត បង្ហាញពីទីតាំងធុងទឹកដាក់សម្រាប់កម្មករបរិភោគ ចំនួន ១សន្លឹក។

២៤- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងកាត របស់ឈ្មោះ សន តូច។

២៥- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ និងកាត របស់ឈ្មោះ យឹម ចន្ថន។

២៦- រូបថត ថតចម្លងចំនួន ២សន្លឹក។

២៧- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលនីតិវិធីសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿង លេខ ០៣១/២១ ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ១៥៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតលេខ ០៧៩/២១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និង ទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ សហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា នៃ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាវិវាទ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក។

៥- កាតសម្គាល់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់។

៦- ប្រកាសលេខ ៣០៣/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់២០២១។

៧- បង្កាន់ដៃទទួលប្រាក់ឈ្នួល របស់ ឈ្មោះ ហ៊ន់ ថាវី។

៨- រូបថត បង្ហាញពីទីតាំងធុងទឹកដាក់សម្រាប់កម្មករបរិភោគ ចំនួន ១សន្លឹក។

៩- រូបថត បង្ហាញពី រោងដាក់ម៉ូតូ ចំនួន៤សន្លឹក។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ៧០៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ០៣៧ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៣០នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ៧០៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១)*
- សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៥៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ០៧៩/២១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. លោក សន តូច ជាប្រធាន, ២. លោក សើម សុផាន់និត ជាអនុប្រធាន និង៣. លោក ថុង ស្មើ ជាលេខាធិការ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៣៧ កប/អក/វក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក សន តូច និង ២. លោក សើម សុផាន់និត។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបំពានគោលការណ៍ច្បាប់ មិនបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតមុនខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលផ្តិតមេដៃទាមទារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមឆ្នាំដែលពួកគាត់ធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
    - ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក (*តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន"*) បានចាប់ផ្តើមបើកដំណើរការនៅថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ក្នុងការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មត្រឹមត្រូវពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
    - ចាប់ពីថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ដូចនេះ អតីតភាពការងាររបស់ពួកគាត់ ត្រូវរាប់ចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនោះមក ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ។
    - ពីមុនក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន មានឈ្មោះថា ក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ ដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតសម្លៀកបំពាក់ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ បានក្ស័យធន និងត្រូវបាននិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ទិញយក។
    - កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ ត្រូវបានផ្ទេរឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ហើយនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ បានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ មុនពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន។

- ○ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ខែ បន្ទាប់មកប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែ ម្តងៗ។
- ○ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៣ខែម្តង និយោជកទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។ នៅពេលបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗ គឺមិនមានចន្លោះពេលឈប់សម្រាកនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖
  - ○ កម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពទៅនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា និយោជកនៃក្រុម-ហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ បានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលផ្លាស់ប្តូរមកជាក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន នោះទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនដែលទទួលបានអត្ថ-ប្រយោជន៍អ្វីឡើយ។
  - ○ ចាប់តាំងពីពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ រហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនោះទេ។
  - ○ កម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ ប្រើកាតកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹងថា និយោជកមានការផ្លាស់ប្តូរក្រុមហ៊ុនពី ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ មកជាក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន នោះទេ។
  - ○ នៅពេលចូលធ្វើការដំបូង កម្មករនិយោជិតមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ នោះទេ ហើយក៏មិនបានដឹងថាជាកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វីនោះដែរ។ និយោជកទើបតែផ្លាស់ប្តូរឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៣ខែម្តង ចាប់ពីខែកក្កដា ឬសីហា ឆ្នាំ២០២១។
  - ○ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សើម សុផាន់និត បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មិនដែលបានទទួលប្រាករង្វាន់អតីតភាពនោះទេ គាត់ទើបតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ○ កម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការយូរមកហើយ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ○ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានការប្រកាសថាមានការផ្លាស់ប្តូរក្រុមហ៊ុន ឬយ៉ាងណានោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅបន្តធ្វើការងារជាធម្មតា និងប្រើប្រាស់កាតរបស់ក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃដដែល។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ○ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ទើបបើកដំណើរការ ចាប់ថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមុនពេលក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការឡើយ។
  - ○ និយោជកឯកភាពសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដែលនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាសង្ខេបនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី១ ៖ *"... យោងតាមចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/២១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ...នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការបានពីឆ្នាំ ឡើងទៅ ទើបកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ទៅតាមឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើបាន។ គិតមកដល់ពេលនេះ គឺក្រុមហ៊ុនទើបដំណើរការបាន ២ ឆ្នាំ តែប៉ុណ្ណោះ។...។"*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
    - ០ សារណាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ចំណុចទី១ ៖ *"...យើងខ្ញុំបានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន...ច្រើនជាងមួយឆ្នាំក្នុងម្នាក់ៗ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនពុំបានបើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពជូនយើងខ្ញុំទេ ដោយក្រុមហ៊ុន ទើបចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់នេះ...ក្នុងអំឡុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។...*

      គ. ភស្តុតាង
        - *ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធារី (មិនទទួលបានប្រាក់អតីតភាព)*
        - *កាតសម្គាល់ខ្លួនកម្មករ*
        - *...*
        - *ស្នាមមេដៃកម្មករទាមទារ (លិខិតស្នើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាចំនួន ១១៤ នាក់។...។"*
    - ០ កាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧នាក់។
    - ០ ឯកសារជារូបភាពអំពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ិន ថារី ចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៨ ឆ្នាំទី២ ទី៣ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពជូនទេ ទើបនឹងផ្តលជូននៅឆ្នាំ២០២១ អំឡុងខែមិថុនា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ឯកសារនេះមិនមានភាពច្បាស់លាស់ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាបាននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតតាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ៖ *"...ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំសូមធ្វើការជំទាស់ទាំងស្រុងទៅលើឯកសារភស្តុតាង របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត...ដូចតទៅ ៖*

  ចំពោះឯកសារដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមហ៊ុនសូមធ្វើការបកស្រាយ ដូចខាងក្រោម ៖

  ...
    - *កាតដែលកម្មករដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ១៧នាក់នោះ គឺមិនមែនជាកាតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ឡើយ។*
    - *...ស្នាមមេដៃកម្មករដែលទាមទារនោះ ភាគីកម្មករមិនបានផ្តល់ជូនក្រុមហ៊ុនឡើយ។*
    - *...ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃចំនួន ១១៤នាក់ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនោះដល់*

ក្រុមហ៊ុនឡើយ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា តើបញ្ជីឈ្មោះនោះពិតជាត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ។ ...ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលស្គាល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចំនួន ១១៤នាក់ នោះឡើយ។"

- យោងតាមលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍លេខ ៧០៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ឯ.ក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំនួន ២៨នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សារកមិនឃើញឯកសារស្នើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាចំនួន ១១៤នាក់ ដូចការបញ្ជាក់នៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រចាំឆ្នាំបូកបញ្ចូលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគិតលុយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបូកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ពោលគឺនិយោជកមិនបានយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមកបូកបន្ថែមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់រង្វាន់អតីភាពការងារ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុថា និយោជកមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាសង្ខេបនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន (ខេមបូឌា)ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី២ ៖ *"...ក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ បូកបញ្ចូលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគិតលុយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតបានឡើយ ដោយយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៨។*

  ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១០៣នេះ គឺបានបែងចែកដាច់ពីគ្នា រវាងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ។ ដូច្នេះ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ត្រូវបានបូកបញ្ចូលរួមម្តងហើយ នៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីដែលយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ បូកបញ្ចូលម្តងទៀត ក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ការគិតប្រាក់ឈ្នួល នឹងជាន់គ្នាពីរដង គឺក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារម្តងហើយ នៅក្នុងកញ្ចប់ប្រាក់ឈ្នួល និងបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារម្តងទៀត ទៅក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។...

THE ARBITRATION COUNCIL

...សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៨...ចំណុចវិវាទទី១ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារនេះ។...នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានចែងពីចំណុចនេះផងដែរ។...យោងតាមហេតុផលដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ...ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។...៕

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យ ឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតយកដបទឹកពីខាងក្រៅមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានជាធម្មតា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រើប្រាស់កាទឹក ឬដបទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីសុខភាពអនាម័យនៅពេលកម្មករនិយោជិតយកទឹកមកបរិភោគ។
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានកាទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគទឹកនោះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកបរិភោគ គឺប្រើដបទឹកផ្ទាល់ខ្លួន ហើយអ្នកខ្លះខ្ចីដបទឹកគ្នាសម្រាប់បរិភោគទឹក។
  - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក៏មានកំណត់អំពីចំណុចនេះដែរ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនចាំមាត្រាជាក់លាក់នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ភាគីនិយោជកនឹងលើកចំណុចនេះ ទៅពិភាក្សាជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុន ហើយសម្រេចថា ផ្តល់ជូន ឬមិនផ្តល់ជូននឹងបញ្ជាក់នៅក្នុងសារណាពេលដាក់ឯកសារ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសារណាសង្ខេបនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី៣-៖ *"...ការទាមទារនេះធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខាតប្រយោជន៍ជាច្រើន និងបង្កើតកាតព្វកិច្ចដល់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រាន់តែដបដាក់ទឹកមួយ កម្មករក៏អាចប្រើប្រាស់ដបដែលបានប្រើប្រាស់រួច សម្រាប់ដាក់ទឹកបាន ដោយមិនចាំបាច់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនឡើយ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុនថែមទៀត។...នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ដបទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផងដែរ។...ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រ ឬច្បាប់កំណត់ឡើយ ។...៕"*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ ៖ សារណាវិវាទក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី៣ ៖ *"**ខ.អង្គច្បាប់***

  - ប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ប្រការ ៤ ចែងថា ៖ និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាមួយផ្សេងទៀតប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត

  - មាត្រា ២២៩ កថាខណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខណៈអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។"៕

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយនូវគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានលុយសហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ចាប់ពីពេលបើកក្រុមហ៊ុន រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកផ្តល់ប្រាក់សហការ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការដោយមិនមានអវត្តមានសោះ។
  - និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់សហការជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានច្បាប់ ឬមិនមានច្បាប់ក៏ដោយ។
  - កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលអវត្តមានដោយសារតែទៅពិនិត្យសុខភាព មិនទទួលប្រាក់សហការនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការទាមទារឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយនូវគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់សហការនេះ គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានដឹងអំពីគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់សហការនោះ ពីព្រោះថា មានកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនបានដឹងនោះទេ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់សហការនេះ គឺមានភាពមិនប្រក្រតី ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគាំទ្រអំណះអំណាងនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកបានប្រកាសប្រាប់កម្មករនិយោជិតអំពីគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់សហការនេះរួចហើយ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានហេតុផលអ្វីទៅបិទផ្សាយទៀតនោះទេ។
  - និយោជកមានសិទ្ធចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់សហការជូនកម្មករនិយោជិត។
  - កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលទៅពិនិត្យសុខភាព មិនទទួលប្រាក់សហការនោះទេ ពីព្រោះក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញតាមគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់សហការដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានមួយខែពេញ ឬធ្វើការបាន ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាសង្ខេបនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា)ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី៥៖ *"...ការផ្តល់ជូននេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់ហើយ ក្រុមហ៊ុនរកមិនឃើញមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារមិនបានចែងអំពីការតម្រូវឱ្យនិយោជកបិតផ្សាយ នូវគោលការណ៍លុយសហការណ៍នោះទេ ហើយក៏មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបិទផ្សាយនោះដែរ។"*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ ៖ សារណាវិវាទក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន (ខេមបូឌា) ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី៤ ៖ *"**ខ.អង្គច្បាប់***

- មាត្រា ១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យធ្វើការ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ។"

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សព្វថ្ងៃ នៅកន្លែងដាក់ម៉ូតូមិនមានដំបូលនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗដែលមានអគារនៅទល់មុខ ឬនៅជួរជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន អាចសង់ដំបូលនៅកន្លែងដាក់ម៉ូតូបាន ហេតុនេះ និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន ត្រូវរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូដែលមានដំបូលជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកបានស្នើសុំទៅម្ចាស់សួនឧស្សាហកម្មកាណាឌីយ៉ា ដើម្បីរៀបចំដំបូល ប៉ុន្តែម្ចាស់សួនឧស្សាហកម្មកាណាឌីយ៉ា មិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកសង់ដំបូលនៅកន្លែងដាក់ម៉ូតូនោះទេ ពីព្រោះ ដីនៅកន្លែងនោះ ជាដីចំណីផ្លូវរបស់សួន។
  - ក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀតមានកន្លែងដាក់ម៉ូតូនៅជាប់នឹងអគាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលអាចធ្វើដំបូលបាន ពីព្រោះទីនោះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន មានកន្លែងដាក់ម៉ូតូនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលជាដីចំណីផ្លូវរបស់សួនឧស្សាហកម្មកាណាឌីយ៉ា ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចធ្វើដំបូលកន្លែងដាក់ម៉ូតូបាននោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតលុយបុងជូនកម្មករនិយោជិតមួយគុណនឹងពីរនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានតាមបរិមាណផលិតផលនៅថ្ងៃអាទិត្យ បូកនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននៅពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ មកគុណនឹងពីរ ដើម្បីគិតជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍(ថ្ងៃអាទិត្យ)។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងវិលកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតមុនខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលផ្ដិតមេដៃទាមទារ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះធ្វើឡើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ដិតមេដៃទាមទារ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតច្បាស់លាស់នោះទេ។ នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណាគាំទ្រចំណុចវិវាទទី១ នេះ ដោយបញ្ជាក់ថា ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតទាមទារ តាមរយៈលិខិតស្នើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាមានចំនួន ១១៤នាក់។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដោយបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតផ្ដិតមេដៃទាមទារចំនួន ១១៤នាក់ ជូនក្រុមហ៊ុនឡើយ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលស្គាល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចំនួន ១១៤នាក់ នោះទេ។

ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្ដឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សីណាដាយជុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលជីឌី*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៣៧ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក សន តូច និង ២. លោក សែម សុផាន់និត។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាល មានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត លោក សន តូច និងលោក សែម សុផាន់និត មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លុះត្រាតែ បុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ីង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥- ក័រហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការពិនិត្យឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលផ្ដិតមេដៃទាមទារចំនួន ១១៤នាក់ ដូចការលើកឡើងនៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញមានលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ មានកម្មករនិយោជិត ២៨នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលជាដើមបណ្ដឹង ពីព្រោះពួកគាត់បានផ្ដិតមេដៃគាំទ្រអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតមុនខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *"៣-ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ*

"ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	0	2	3	4	5	6	8	9	10	11

ខ. កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី១១ឆ្នាំ ឡើងទៅ ត្រូវ ទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺចំនួន ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។"

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជារៀងរាល់ខែដែលកម្មករ និយោជិតបានធ្វើការ តាមចំនួនដែលមានកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងលើ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨១/១៣-អឹម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០២/១៤ - គីន តាយ ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ២៥០/១៥ - អិល អិល អេស ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ដោយហេតុថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមានទាក់ទងនឹងការសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ហេតុនេះ កាលបរិច្ឆេទនៃការចូលធ្វើជាក់លាក់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ជាព័ត៌មានសំខាន់ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីនៅក្នុងចំណុចទាមទារនេះ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់កាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧នាក់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ហើយក្នុងនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា គឺមានតែកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតតែ ៣នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងខាងលើ។ យោងតាមកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត ៣នាក់ គឺមានកំណត់ព័ត៌មានដូចជា អត្តលេខ ឈ្មោះ ក្រុម និងកាលបរិច្ឆេទ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ៖ ១. ឈ្មោះ ហៃ សំអាង, ថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥, ២. ឈ្មោះ យឹម ចន្លន, ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០, និង៣. ឈ្មោះ សន តូច, ថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញ កាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតរបស់កម្មករនិយោជិត ២៥នាក់ ផ្សេងទៀតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងដើមបណ្តឹងទាមទារនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាលមិនអាចសន្មតបានទេថា កាលបរិច្ឆេទដែលមាននៅក្នុងកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ខាងលើ ជាកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការ ឬយ៉ាងណានោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដោយបញ្ជាក់ថា កាតសម្គាល់ខ្លួនដែលកម្មករដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមិនមែនជាកាតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វិគួន ឡើយ។ បន្ថែមពីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងរួមមានកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ គឺ ១. ឈ្មោះ យឹម ចន្លន, ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និង ២. ឈ្មោះ សន តូច, ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និងមានត្រាឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ហ្វិគួន។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកក៏បានភ្ជាប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ពួកគាត់ទាំង ២នាក់ ដែលកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការចុះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ គឺដូចគ្នានឹងកាលបរិច្ឆេទនៅក្នុងកាតសម្គាល់ខ្លួនដែលភាគីកម្មករនិយោជិត និងកាតសម្គាល់ខ្លួនដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា កាលបរិច្ឆេទនៅក្នុងកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត សំដៅលើ

កាលបរិច្ឆេទនៃការចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ យឹម ចន្ថន បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និងសន គួច បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

ជាមួយគ្នានេះ ទោះបីជាមិនមានកិច្ចសន្យាការងារ ឬកាតសម្គាល់ខ្លួនដែលមានបោះត្រាក្រុមហ៊ុន ហ៊ុីគួន សម្រាប់ករណីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហៃ សំអាង ក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញកាតសម្គាល់ខ្លួនដែលមានបោះត្រាក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ របស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ នៅក្នុងឯកសារភស្តុតាង។ កាតសម្គាល់ខ្លួននោះបានបង្ហាញនូវកាលបរិច្ឆេទ គឺថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។ តាមការបកស្រាយពីកាលបរិច្ឆេទនៅក្នុងកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត យឹម ចន្ថន និងសន គួច ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថា ថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ត្រូវបានផ្ទេរឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ុីគួន តាមរយៈការទិញយកក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ដែលបានក្ស័យធន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហៃ សំអាង បានចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ និងបានបន្តធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុន ហ៊ុីគួន រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។

លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតឈ្មោះ សែម សុផាន់និត ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ និងបានផ្តិតមេដៃទាមទារក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងដែរ បានបញ្ជាក់ថា គាត់ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានជំទាស់ទៅនឹងអំណះអំណាងរបស់កម្មនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធនឹងថ្ងៃចូលធ្វើការនោះទេ។ ផ្អែកតាមអំណះអំណាងរបស់ភាគីនិយោជក កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ត្រូវបានផ្ទេរឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ុីគួន តាមរយៈការទិញយកក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ដែលបានក្ស័យធន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សែម សុផាន់និត បានចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងបន្តធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុន ហ៊ុីគួន រហូតដល់មកដល់បច្ចុប្បន្ន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតតែ ៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការជាក់លាក់ គឺឈ្មោះ ១. ហៃ សំអាង ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥, ២. សែម សុផាន់និត ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩, ៣. យឹម ចន្ថន បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០, និង៤. សន គួច បានចូលធ្វើការថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ៤នាក់ ខាងលើ ដែលមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកទើបបើកដំណើរការក្រុមហ៊ុន ចាប់ថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមុនពេលក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកឯកភាពសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដែលនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ក. ករណីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ យឹម ចន្ថន និងសន តួច

យោងតាមការបកស្រាយសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជារៀងរាល់ខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការតាមចំនួនឆ្នាំដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ នេះ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត យឹម ចន្ថន និងសន តួច មានអតីតភាពការងារលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ សម្រាប់ករណីកម្មករនិយោជិត យឹម ចន្ថន និងចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ សម្រាប់ករណីកម្មករនិយោជិត សន តួច។ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ និងមិនមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនករណីកម្មករនិយោជិត យឹម ចន្ថន និងសន តួច។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ មុនខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ យឹម ចន្ថន និងសន តួច។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង និង សែម សុផាន់និត

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ ត្រូវបានផ្ទេរឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន ហើយនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉ៃ បានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ មុនពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្ដើមធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ូគួន។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងជំទាស់នឹងនិយោជកថា និយោជកមិនបានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍បញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (ចាប់ពីពេលនេះទៅហៅ មាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្ដូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។..."*

យោងតាមមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅពេលមានការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជក មានដូចជា ការបន្តមរតក ឬការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ជាដើម និយោជកថ្មីត្រូវរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិ មកដល់ថ្ងៃមានការកែប្រែនោះឱ្យនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។ *(សូមមើលការបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលេខ ០៤៥/១៨-ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ និងលេខ ០២៣/១៩-យ៉ិនស៍ ថេកស្ទាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក)*

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

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក៏បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អុីជើនិជី ក្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថានិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ពិតជាបានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយនោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយ មាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិគួន ដែលជានិយោជកថ្មីមានកាតព្វកិច្ចរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ដោយក្នុងនោះ ក៏រួមមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ទេរមកពីក្រុមហ៊ុន ឌីហ្សាំង ហៅវ៉េ ផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហៃ សំអាង ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ និងសឺម សុផាន់និត ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ យោងតាមការបកស្រាយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជារៀងរាល់ខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការតាមចំនួនដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ នេះ។ យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង និងសឺម សុផាន់និត ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគាត់នោះទេ ពោលគឺនិយោជកមិនបានអនុវត្តស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ និងមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖

"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈ ៣(បី)ឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបានក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/១៩-អង្គការសហជីពឥណទាន មូលនិធិអូស្ត្រាលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល បើចិរវេលាលើសពីនេះ គឺពួកគាត់ផ្លោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីជីស អ៊ីមើរខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥, លេខ ០១៣/១៧-សាយ៉ាម អ៊ិនធើណេសិនណល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៤៤/១៧-ហួយណ្លែដា គ្រេនស្ព័ត អិចប្រេស ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៨/២១-ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផៅវ៉ែ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០១៧/២១-ហ្វីនិក ស៊ីយូរីធី ស៊ីស្ទឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ រីឯកម្មករនិយោជិត ស៊ើម សុផាន់និត ដែលចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដូចនេះ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់គាត់។ តែយ៉ាងណាមិញ យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ មានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល បើចិរវេលាលើសពីនេះ គឺពួកគាត់ផ្លោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ តែប៉ុណ្ណោះ គឺឆ្នាំ២០១៩, ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ និងសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ស៊ើម សុផាន់និត ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់គាត់ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង ក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយ គឺឆ្នាំ២០១៩, ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ និងសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ស៊ើម សុផាន់និត ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់គាត់ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបូកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីនិយមន័យ នៃប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថាតើត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះទេ។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដូចតទៅ ៖*

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

ខ- ស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ (ឬពីរដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២៖០០ ទៅម៉ោង ៥៖០០ ព្រឹក)។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ប្រកាសនេះក៏មិនបានកំណត់ច្បាស់ថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) ឬយ៉ាងណានោះដែរ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើ មិនបានផ្តល់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើពាក្យ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* នេះទេ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានន័យដូចម្តេច?

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។"*

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

- ប្រាក់ដែលបើកជាវង្វាន់...”។

ផ្អែកតាមមាត្រា ១០២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល គឺសំដៅតែទៅលើឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាថ្នូរនឹងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញជូននិយោជក។ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងមាត្រា ១០៣ គឺមានន័យទូលំទូលាយ ដែលសំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះ អាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១០២ ដែលជាឈ្នួលការងារ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខលេខ ៧៤/០៨-ដេនីវេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣ បានបកស្រាយថា ៖ *“វចនានុក្រមខ្មែររបស់សម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៤៧៦ បានពន្យល់ពាក្យថា “ធម្មតា” មានន័យថា “ប្រក្រតី អ្វីៗដែលតែងមានមកជាទំនៀមទម្លាប់។ ដូចនេះពាក្យថា “ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា” មានន័យថា ជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាប្រក្រតីនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។*

[...] មានន័យថា វាមិនអាស្រ័យនៅលើការបំពេញការងារបានល្អ ឬមិនល្អរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែណាមួយ ឬការសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលកំណត់ ដោយក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខែណាមួយនោះឡើយ។ កម្មករនិយោជិតរំពឹងទុកជាមុនថា ខ្លួននឹងទទួលបានប្រាក់នេះនៅរៀងរាល់ខែ ហើយចាត់ទុកថា វាគឺជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលពួកគេត្រូវទទួលបានជាធម្មតានៅពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក។” ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា *“ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា”* មានរួមបញ្ចូលប្រាក់វង្វាន់អតីតភាពការងារ មកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *“ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់វង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖*

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	0	2	3	4	5	6	8	9	10	11

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៥/១៣-ឮ យៀន បានបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ថា ៖ *“...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញទៀតថា គោលបំណងការផ្តល់ប្រាក់វង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ គឺមិនមែនត្រឹមតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដោយគ្រាន់តែគិតពីរយៈពេលនៃសេវាកម្មការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូននិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមានបទពិសោធន៍ការងារ ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការបំពេញការងារជូនដល់និយោជក*

ទៅតាមរយៈពេលដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារជូននិយោជកផងដែរ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារកាន់តែច្រើន គឺនឹងប្រើប្រាស់កាន់តែល្អប្រសើរឡើងនូវគុណសម្បត្តិ ដូចបានរៀបរាប់មកខាងលើ ទៅតាមរយៈពេលនៃអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ក៏ផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវបទពិសោធន៍ការងារ ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការបំពេញការងារជូនដល់និយោជក។

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាថ្លៃឈ្នួលការងារបន្ថែមដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពដូចបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ដើម្បីជាថ្នូរនឹងការប្រើប្រាស់នូវបទពិសោធន៍ការងារ, ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ទៅតាមកម្រិតអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដែលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពដូចមានកំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ត្រូវទទួលបានពីនិយោជក ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់គាត់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០/១៦-ស្កាយណាយ អ៊ិនធើណេសិនណល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤, ០១១/១៩-អេផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, និង ១០២/១៩-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានដាក់សារណាសង្ខេបជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បញ្ជាក់ថាសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៨ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង មិន ចំណុចវិវាទទី១ ដែលក្រុមហ៊ុនប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារនេះ។

យោងតាម សំណុំរឿងលេខ ១១១/០៨-យ៉ុង មិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្រាយថា ៖ "*...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីនេះប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ត្រូវបានបូកបញ្ចូលរួចម្តងហើយនៅក្នុងកញ្ចប់របស់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងមូល ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ដូចនេះ មិនមានហេតុផល ដែលតំរូវឱ្យយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់នោះយកមកបញ្ចូលម្តងទៀតនៅក្នុងប្រាក់គិតប្រាក់ថែមម៉ោងទៀតនោះទេ ព្រោះថា ការគិតបែបនេះបណ្តាលឱ្យការគិតប្រាក់ឈ្នួលត្រួតលើគ្នាពីរដង គឺបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារម្តងហើយនៅក្នុងកញ្ចប់ប្រាក់ឈ្នួល និងបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារម្តង*

ទៀតទៅក្នុងការគិតលុយបន្ថែមម៉ោង។...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមិនអាចយកមក គិតបញ្ចូលនៅពេលគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនោះទេ។"

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន លើកលែងតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មី មានហេតុផលក្នុងការចាកចេញពីការសម្រេចដូចគ្នានៅក្នុងសំណុំរឿងមុន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៨-យ៉ុង មិន ទេ ដោយហេតុថា យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា សំដៅលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១០២ មិនមែនសំដៅលើប្រាក់ឈ្នួលជាចំណូលប្រចាំខែដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមិនទាន់បានបូកបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដូចនៅក្នុងការបកស្រាយរបស់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៨-យ៉ុង មិន ខាងលើនេះទេ។ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ គឺជាចំណែកមួយបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានអតីតភាពការងារដូចមានកំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមកបូកបន្ថែមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមកបូកបន្ថែមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺមិនទាន់ត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការផ្តល់គេសជ្ជៈអនាម័យ ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់គេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាផ្សេងទៀត ប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យ សំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។"*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាផ្សេងទៀត ប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/១២-ព្ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១៥៥/១៤-ហ្គាថា អ៊ីនធើណេសិនណល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១៦, លេខ ៣០៩/១៤-ជូ យូ អ៊ិនដាស្ទ្រី ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦, លេខ ០១៧/១៦-ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ីនដាស្ទ្រី (២) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៧)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកបានផ្តល់ទឹកសម្រាប់បរិភោគដល់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមិនមានកាទឹក ឬដបទឹកសម្រាប់បរិភោគទឹកនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ទឹកសម្រាប់បរិភោគដល់កម្មករនិយោជិតតែម្យ៉ាង គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមស្មារតីរបស់ប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. នោះទេ ពោលគឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាផ្សេងទៀត ប្រកបដោយលក្ខណៈ អនាម័យ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបរិភោគទឹក។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬមធ្យោបាយណាផ្សេងទៀតប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគទឹកស្របតាមប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ.។ យ៉ាងណាមិញ យោងតាមប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ. ខាងលើ មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹក ឬដបទឹកជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការដោយមិនមានអវត្តមានសោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានប្រាក់សហការនេះ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានដឹងអំពីគោលការណ៍នេះ។ យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតលើកយកមាត្រា ១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនេះ។

មាត្រា ១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការក្នុងការិយាល័យធ្វើការ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យមានការបិទផ្សាយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំរិតឡើងដោយច្បាប់នៅកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនសំដៅដល់ការបិទផ្សាយគោល

THE ARBITRATION COUNCIL

ការណ៍ផ្សេងៗ របស់ក្រុមហ៊ុននៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ។ ហេតុនេះ មាត្រានេះ មិនបានគាំទ្រការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង មានលក្ខណៈសមរម្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វើកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤និង៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសយកវិធី ឬមធ្យោបាយណាមួយដែលសមស្រប ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលការណ៍ ឬលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ដែលនិយោជកសម្រេចផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតជាឯកតោភាគី ហើយការដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកប្រើប្រាស់មធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយណាមួយជាក់លាក់ គឺជាការជ្រៀតជ្រែកសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាសប្រាប់កម្មករនិយោជិតអំពីគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់សហការ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការបិទផ្សាយគោលការណ៍នោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក មានភាពត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផល រីឯការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូល*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូលជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សព្វថ្ងៃនៅកន្លែងដាក់ម៉ូតូមិនមានដំបូលនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូលដូចក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ដែលមានអគារនៅទល់មុខ ឬនៅជួរជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូលបាននោះទេ ពីព្រោះកន្លែងនោះជាដីចំណីផ្លូវរបស់សួនឧស្សាហកម្មកាណាឌីយ៉ា ហើយនិយោជកបានស្នើសុំទៅម្ចាស់សួន ប៉ុន្តែម្ចាស់សួនមិនអនុញ្ញាតនោះទេ។ ៦

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូ ឱ្យមានជំបូលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*

- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ*

- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...*

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ"។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់*

ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ*"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្រ្គេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ឮ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ិនដាង អីកែវើល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហ-ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការ

ARBITRATION COUNCIL

នាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានជំបូលជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) គុណនឹងពីរ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានក្នុងថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចនេះពាក់ព័ន្ធនឹងមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ *(សូមមើលមាត្រា១៣៩-ថ្មី នេះ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ)*

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ១០០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។"*។

យោងតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ១០០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការធម្មតា នៅពេលដែលពួកគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃឈប់ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក មាត្រា ១៣៩-ថ្មី និងប្រការ ៥ នេះ មិនបានផ្តល់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើពាក្យ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* នេះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣ បានបកស្រាយថា ៖ *"វចនានុក្រមខ្មែររបស់សម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ៤៧៦ បានពន្យល់ពាក្យថា "ធម្មតា" មានន័យថា "ប្រក្រតី អ្វីៗដែលតែងមានមកជាទំនៀមទម្លាប់។ ដូចនេះពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា" មានន័យថា ជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាប្រក្រតីនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨២/០៦-អ៊ីម និង វ៉ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ បានបកស្រាយថា ៖ *"...មានន័យថា និយោជកត្រូវគណនាប្រាក់ថ្ងៃអាទិត្យនោះ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដែលកម្មករធ្វើបានបូកនឹងប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងមួយរយភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដែលកម្មករធ្វើបាន។ ឧទាហរណ៍ បើនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះកម្មករម្នាក់ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ២ដុល្លារ និយោជកត្រូវយក២ដុល្លារនោះបូកនឹង ២ដុល្លារទៀត ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករម្នាក់នោះ ដែលស្មើនឹង ៤ដុល្លារ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលគាត់ដេរបាន។ ដូចនេះ

ក្នុងករណីដែលពួកគាត់មកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលគាត់ដេរបានក្នុងថ្ងៃថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ឬ ជាសរុបចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលគាត់ដេរបានក្នុងថ្ងៃអាទិត្យនោះ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) នៅថ្ងៃអាទិត្យ បូកនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ១០០ សកបយ. ខាងលើ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានក្នុងថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្ដុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ មុនខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ យឹម ចន្លន និងសន តួច។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហៃ សំអាង ក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយ គឺឆ្នាំ២០១៩, ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ និងសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត សើម សុផាន់និត ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្ដែង របស់គាត់ ស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់កាទឹក ឬដបទឹកប្រកបដោយអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបិទផ្សាយគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់សហការចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូឱ្យមានដំបូលជូនកម្មករនិយោជិត ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (តាមបុង) ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានក្នុងថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣១/២១-ហ៊ូតួន (ខេមបូឌា)

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១-ហ៊ូតួន (ខេមបូឌា)
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ីច សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ីច សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០៣១/២១-ហ៊ូតួន (ខេមបូឌា)** ចំណុចវិវាទទី២ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ ខាងក្រោមនេះ ៖

I-<u>ប្រាក់ឈ្នួលគោល</u> ៖ គឺគេបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណង ២យ៉ាង គឺ ៖

ទី១/-សម្រាប់ធានាតាមផ្លូវច្បាប់ កុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅក្រោម ឬទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់។

ទី២/-សម្រាប់យកជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

II-<u>ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ</u>៖ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការនៅកន្លែងនោះ យូរអង្វែងមកហើយ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកបញ្ចូល និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនាលុយថែមម៉ោង គឺខ្ញុំយល់ឃើញថា មិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ទេ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌សុទ្ធសាធ និងជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដោយត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជកអស់រយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំឡើងទៅ ទើបមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ។

ហេតុដូចនេះ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរួចហើយ គេមិនត្រូវប៉ះពាល់វា ឬកាត់កងវា ដោយមូលហេតុ ឬដោយប្រការ ផ្សេងៗឡើយ។

ដូច្នេះ ប្រសិនមានការកាត់ក្តី ឬការចេញសេចក្តីសម្រេចណាមួយដោយឈរលើគោលការណ៍សមធ៌មបែបនេះ ហើយដើម្បីឱ្យគោលការណ៍សមធម៌នេះ មានតម្លៃស្មើភាពគ្នា ដែលអាចឱ្យនិយោជកទទួលយកបាន គឺនៅពេលដែល**<u>កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការ</u>**វិញ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកបញ្ចូល និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋាន**<u>សម្រាប់គណនាក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល</u>**។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ីច សុទ្ធី