ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៤/២២-ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្ដាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្ដាយ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកឃ្លោង ឃុំរនាម ស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ
ទូរស័ព្ទ ៖ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ត រ ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក Z H រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្ដាយ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកឃ្លោង ឃុំរនាម ស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ
ទូរស័ព្ទ ៖ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖ ទូរសារ ៖ គ្មាន

១- លោក ស យ មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករគាំទ្រកម្ពុជា (CCAWDU)
២- លោកស្រី ឆ ទ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៣- លោក ម ម អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៤-លោកស្រី ស ស ណ លេខាធិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងតម្លៃឡូត៍តាមភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានដំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីឡូត៍ ហើយតម្លៃឡូត៍ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប៉ូវតម្លៃឡូត៍ ឬឡូត៍ ជូនស្ត្រីចេញមុនម៉ោង៣០នាទី ដើម្បីទៅបំបៅដោះកូន។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០(ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសទារកដ្ឋានវិញ។

៦- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ ករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ។

៧- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០(បួនពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។

៨- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការងារវេនយប់ដូចដើម គឺចំនួន ២០០(ពីររយ) ភាគរយ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន **ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ** លេខ ២១៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្ដីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ លេខ ២១៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៨ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៨ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៦, និងទី៧។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តាន់ រតនៈ ជាប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទ ក្នុងនាម តំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៤/២២។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងចុះទិដ្ឋាកាលេខ ៥២៩/១៥ កបវ/តក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តតាកែវ។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ MOC- ៧៥៧៧២៣៧៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ៣៣៨៤/១៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ៥៩៩/១៧ កបវ/តក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧។

២- លិខិតលេខ ៥៩០/២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី សូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក គង់ អាទិត្យ ជាប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករកាត់កម្ពុជា ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី គ្រប់ដំណាក់កាលនីតិវិធីច្បាប់ ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ។

៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមន៍ ឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៧- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៨- លិខិតចាត់តាំងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(ស៊ីខៅដូ) លេខ ០១៩/២២ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ចាត់តាំងលោក ស យ , លោក ឃ ម ឱ្យជួយសម្របសម្រួលលើករណីវិវាទ។

៩- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជក។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ២១៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេស ហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ០០៣/២២ ក.ប/អក/វក/កវក១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានដួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០៣៣នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ លេខ ២១៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២២ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ នាក់ រួមមាន ៖ ១ ឆ ទ ២. ស ន , និង៣. ម ម ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ៥៩៩ ក.បវ/ត.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី អាណត្តិទី២ លេខ ៥៩០ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី ឆ ទ ២. លោក ម ម និង ៣. លោកស្រី ស ន ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូតិ៍តាមភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានដំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូតិ៍ដោយអត្រា ៣.៨៤ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០២២។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ និយោជកមិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ធ្វើការស៊ីឡូតិ៍) ដែលធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
    - តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតកើនចំនួន ៣.៨៤ភាគរយ។
    - កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូតិ៍ឱ្យស្របទៅនឹងភាគរយនៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតដោយអត្រា ៣.៨៤ភាគរយ ដោយមានឧទាហរណ៍ ដូចខាងក្រោម ៖
        - PN ១៩៨៥ ៖ បច្ចុប្បន្នមានតម្លៃ ០.៨៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ស្នើឱ្យដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.០៣២ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍ PN ១៩៨៥ ថ្មី គឺស្មើនឹង ០.៨៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។
        - PN ១៩៨៤ ៖ បច្ចុប្បន្នមានតម្លៃ ០.៨៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ស្នើឱ្យដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.០៣២ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍ PN ១៩៨៤ ថ្មី គឺស្មើនឹង ០.៨៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។

- PN ២២០២ ៖ បច្ចុប្បន្នមានតម្លៃ ១.១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ស្នើឱ្យដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.៤២ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍ PN ២២០២ ថ្មី គឺស្មើនឹង ១.៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។
- PN ២១៤៩ ៖ បច្ចុប្បន្នមានតម្លៃ ២.៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ស្នើឱ្យដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.១០ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍ PN ២១៤៩ ថ្មី គឺស្មើនឹង ២.៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។
- PN ២១៥៨ ៖ មុនឆ្នាំ ២០២២ មានតម្លៃ ១.២៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ប៉ុន្តែចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តម្លៃឡូត៍ ចុះនៅសល់ត្រឹមតែ ១.២៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។ ហេតុនេះ ស្នើឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.០៤៨ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះតម្លៃឡូត៍ PN ២១៥៨ ថ្មី គឺស្មើនឹង ១.៣១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។
- PN ២២៣០ ៖ មុនឆ្នាំ ២០២២ មានតម្លៃ ១.៣៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នតម្លៃឡូត៍ ចុះនៅសល់ត្រឹមតែ ១.២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។ ហេតុនេះ ស្នើឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចំនួន ០.០៥១ដុល្លារអាមេរិក ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍ PN ២២៣០ ថ្មី គឺស្មើនឹង ១.៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡូត៍។

○ ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ២១៤នាក់។

○ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

○ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតមានការដំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែនិយោជកក្រុមហ៊ុននេះ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៥ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន មិនដែលដំឡើងតម្លៃឡូត៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយពេលខ្លះបញ្ចុះតម្លៃឡូតិ៍ទាបជាងមុនទៀត។ ការមិនដំឡើងតម្លៃឡូតិ៍នេះ គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

○ ការស្នើដំឡើងតម្លៃឡូត៍ខាងលើនេះ គឺយោងតាមអត្រានៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ ២០២២ ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់។

○ ចំពោះតម្លៃឡូតិ៍បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែកែប្រែតម្លៃឡូត៍ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

○ និយោជកមិនបានអនុវត្តដោយយកកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយឺត មធ្យម និងលឿន ធ្វើការសាកល្បងជាមួយគ្នា ដើម្បីរកមធ្យមភាគនៃការងារសម្រាប់កំណត់តម្លៃឡូតិ៍នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

○ នៅរាល់ពេលចេញតម្លៃឡូតិ៍នីមួយៗ និយោជកចរចាជាមួយនឹងតំណាងប្រធានតាមផ្នែក ដើម្បីកំណត់តម្លៃឡូតិ៍នោះ។

- ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការស្របតាមតម្លៃឡូត៍ដែលបានកំណត់រួចហើយ បានន័យថា កម្មករនិយោជិតឯកភាពទទួលយកតម្លៃឡូត៍ដែលនិយោជកបានកំណត់នេះ។
- កន្លងមក និយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ធ្លាប់មានការចរចារតម្លៃឡូត៍សារឡើងវិញផងដែរ។ ដោយសារតែភាគីទាំងសងខាងបានចរចាគ្នាម្តងរួចហើយ ដូចនេះ តម្លៃឡូត៍នេះ មិនអាចកែប្រែទៀតបានទេ។
- ចំពោះតម្លៃឡូត៍ PN ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើង និយោជកមិនអាចកែប្រែបានទេ ពីព្រោះបានចរចាគ្នាដោយផ្ទាល់មាត់រួចហើយ។
- ពីមុននិយោជកមានអីវ៉ាន់ច្រើនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ទើបកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនអាចបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាននោះទេ ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីឡូត៍ ហើយតម្លៃឡូត៍ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ធ្វើការស៊ីឡូត៍) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតបានដេរពេញលេញ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផងដែរ។
  - ជាក់ស្តែង និយោជកមិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតខាងក្រោមនេះទេ៖
    - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប ស ស ធ្វើការបានចំនួន ២០ថ្ងៃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១២២.៧៥ដុល្លារអាមេរិក ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ដោយឡែក យោងតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៤៩.២៣ដុល្លារអាមេរិក។
    - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឃ ណ ធ្វើការបាន ១៩ថ្ងៃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១១១.១០ដុល្លារអាមេរិក ដោយបូកបញ្ចូលទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ដោយឡែក យោងតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៤១ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - រយៈពេល ២ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ធ្ងន់ធ្ងរ និយោជកមិនអាចបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាននោះទេ។ ពីមុននិយោជកមានអីវ៉ាន់ច្រើនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ទើបកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកក៏មិនអាចបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។ និយោជកស្នើសុំអនុវត្តបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅពេលវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ ត្រូវបានបញ្ចប់។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ ករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកមិនមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដូចជា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល, ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងការឈប់សម្រាកពិសេស។
  - ០ និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមិនប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំង ៣ប្រភេទខាងលើ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ហេតុនេះ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ការអនុវត្តបែបនេះ នឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារមិនបានទៀងទាត់។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០(បួនពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនតិច ហើយតម្លៃទំនិញលើទីផ្សារបានកើនឡើង។
  - ០ រោងចក្រផ្សេងៗបានផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១,០០០រៀល ទៅ១,៥០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ឬផ្តល់បាយមួយពេលជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២,០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរួចហើយ ហើយក៏មិនមានច្បាប់ណាមួយតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត ដោយអត្រា ៣.៨៤ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ២០២២

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សម្រាប់តម្លៃឡូត៍បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងតម្លៃឡូត៍ដោយអត្រា ៣.៨៤ ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ២០២២ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៦/០៦-អឹម រ៉ េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ គូមារ)*

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ"*។

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមាន លក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។"*

យោងតាម មាត្រា ២ និងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្ដូរតម្លៃបុង ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវកំណត់ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតម្លៃបុងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការធម្មតាអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងតម្លៃឡូត៍ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការពិនិត្យទៅលើកត្តា ២ ដើម្បីកំណត់ថា តម្លៃឡូត៍នោះត្រឹមត្រូវ គឺទី១-និយោជកត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងជាមុនសិន មុននឹងកំណត់តម្លៃឡូត៍ និង ទី២-លទ្ធផលជាក់ស្ដែងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ពោលគឺក្រោយពេលតម្លៃឡូត៍ត្រូវបានកំណត់។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៣/០៥-នាគវ៉េក ហេតុផលនៃចំណុច*

វិវាទទី៦, លេខ ១១/០៦-ហ្វូឌ្យូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤៤/០៧-រ៉ូនីណឺ ណៃជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៤/២១ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ចែងថា ៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១៩៤ (មួយរយកៅសិបបួន) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ចំណុចទី ២ ប្រការ ២ នៃប្រកាសដដែល បានចែងថា ៖ *"ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្ដែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១៩២(មួយរយកៅសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៩៤(មួយរយកៅសិបបួន)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ"*។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ចំពោះតម្លៃឡូត៍បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកមិនបានដំឡើងតម្លៃឡូត៍ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៥ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ហើយពេលខ្លះមានការបញ្ចុះតម្លៃឡូត៍ទាបជាងមុនទៀត។ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត៍ឱ្យស្របតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពិតជាមានកម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០២២មែន ប៉ុន្តែមិនមានអង្គហេតុដែលបញ្ជាក់ថា តើមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ឬប៉ុន្មានភាគរយ ដែលដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចពិចារណាបានទេថា តម្លៃឡូត៍បច្ចុប្បន្នពិតជាមានអត្រាទាប ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការធម្មតាមិនអាចទទួលបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ បានកំណត់តែកាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង ឬឡូត៍) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់តាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែប្រកាសនេះមិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង ឬឡូត៍) ដោយអត្រាភាគរយណាមួយនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងតម្លៃឡូត៍ ដោយអត្រា ៣.៨៤ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើង

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០២២ ដូចការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត៍ ដោយអត្រា ៣.៨៤ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០២២។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ធ្វើការស៊ីឡូត៍) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង ឬឡូត៍) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានជានា"*។

ចំណុចទី ២ ប្រការ ២ នៃប្រកាស លេខ ២៦៤/២១ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ បានចែងថា ៖ *"ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១៩២ (មួយរយកៅសិបពីរ) ដុល្លារអាម៉េរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៩៤ (មួយរយកៅសិបបួន) ដុល្លារអាម៉េរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង ឬឡូត៍) ធ្វើការមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឱ្យស្របតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រកាសលេខ ២៦៤/២១ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ។

យោងតាមអង្គហេតុ រយៈពេល ២ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ និយោជកមិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីឡូត៍ ដែលធ្វើមិនគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ធ្ងន់ធ្ងរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តទៅតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៤/២១ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល នោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង ឬធ្វើការស៊ីឡូត៍) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវកាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តីសម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទប្បញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជំងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនបានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។"* អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេនឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យ

រាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា "ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា"។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវស្ថានការណ៍ដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយសាច់ញាតិវែងជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុងប្រកាស លេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់នោះ វាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករ និយោជិត ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់នេះ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍៖ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ នាំឱ្យកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០រៀល ទៅ ១,០០០,០០០រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះ មិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានទេ។

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និង ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិត អាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធុរៈផ្សេងៗ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ក្រៅពី ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុន និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ករណីកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ បើទោះបីជាមាន ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកក៏ដោយ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងការឈប់សម្រាកពិសេស និយោជកនៅតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថា ផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោ-ជិត។ ត្រង់ចំណុចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមា-មាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក គឺមិនស្ថិតនៅក្នុងការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និង ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់នោះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជកនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០(បួនពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន

៤,០០០(បួនពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ARBITRATION COUNCIL

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

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត"*។

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ 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 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អុី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ វើក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្តារឡៃថ៍ អីកែវីល មេនូហ្វេកធឺរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស ឈេរ៉ើ ខលឹមិតធីត*

សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងតម្លៃឡូត៍ដោយអត្រា ៣.៨៤ ភាគរយ ដូចគ្នានឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០២២។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង ឬឡូត៍) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់តាមគោលការណ៍សមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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