ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៨/១៩ - អេវើហ្គ្រីន អឺកែវឺល (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឺកែវឺល** (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២៨២ ៦៥៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សួង ហួត	មន្ត្រី GMAC
២- លោក អ៊ុំ វិសាល	មន្ត្រី GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឺកែវឺល** (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨៨ ៩៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហាម ស៊ិនរិទ្ធិ	មេធាវីតំណាងកម្មករនិយោជិត
២- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៣- កញ្ញា ញ៉ាង មឿន	ផ្នែកជំនួយ
៤- លោក សឿង កែវលី	ផ្នែកជំនួយការ

៥- កញ្ញា ឆែម ស្រីនិច	ផ្នែកពិនិត្យគុណភាព
៦- កញ្ញា ឆាន ខេង	ផ្នែកដេរ
៧- កញ្ញា ព្រុំ គឹមស្រ៊ាង	ផ្នែកដេរ
៨- កញ្ញា គឹម វ៉ាង	ផ្នែកដេរ
៩- លោកស្រី អឿន លាងស៊ីម	ផ្នែកដេរ
១០- កញ្ញា នូ រ៉ុម	ផ្នែកដេរ
១១- កញ្ញា អ៊ិង សុភ័ក្រ	ផ្នែកដេរ
១២- លោកស្រី វ៉ាំង ថារី	ផ្នែកដេរ
១៣- កញ្ញា គង់ គន្ធា	ផ្នែកដេរ
១៤- កញ្ញា ទឹង សុចាន់	ផ្នែកដេរ
១៥- លោកស្រី ស៊ិន សៅរិន	ផ្នែកដេរ
១៦- លោកស្រី ប៉ន ចាន់នីម	ផ្នែកដេរ
១៧- លោកស្រី សន ណារី	ផ្នែកដេរ
១៨- កញ្ញា តាំង សុខា	ផ្នែកដេរ
១៩- លោកស្រី ជួន សុផល	ផ្នែកដេរ
២០- កញ្ញា អឿន ស្រីពៅ	ផ្នែកដេរ
២១- កញ្ញា សុខ ស្រីខុម	ផ្នែកដេរ
២២- លោកស្រី អាត ថារី	ផ្នែកដេរ
២៣- លោកស្រី ទូច គីវ៉ា	ផ្នែកដេរ
២៤- លោកស្រី ឱ កញ្ញិកា	ផ្នែកដេរ
២៥- លោកស្រី ទេព សុភ័ក្រ	ផ្នែកដេរ
២៦- លោកស្រី យិន សារឿន	ផ្នែកដេរ
២៧- លោកស្រី ថោង ធារី	ផ្នែកដេរ
២៨- លោកស្រី ហ៊ឹម ចរិយា	ផ្នែកដេរ
២៩- លោកស្រី ធុន ណូយ	ផ្នែកដេរ
៣០- លោកស្រី សន សឿន	ផ្នែកដេរ
៣១- លោកស្រី ខេន រឿន	ផ្នែកដេរ
៣២- កញ្ញា ឈន សារ៉ែន	ផ្នែកដេរ
៣៣- កញ្ញា សោម ចន្ធា	ផ្នែកកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

៣៤- លោកស្រី ជិម ខន	ផ្នែកដេរ
៣៥- លោកស្រី រឿង យ៉េង	ផ្នែកដេរ
៣៦- លោកស្រី ពៅ ថន	ផ្នែកដេរ
៣៧- កញ្ញា ឡុង សុផា	ផ្នែកដេរ
៣៨- កញ្ញា ឈូក សារី	ផ្នែកដេរ
៣៩- កញ្ញា មឿន ធុននី	ផ្នែកដេរ
៤០- កញ្ញា ទូច ចន្នី	ផ្នែកដេរ
៤១- លោកស្រី អ៊ុត សុខេង	ផ្នែកដេរ
៤២- កញ្ញា វ៉ាន់ ស៊ីនិត	ផ្នែកដេរ
៤៣- កញ្ញា ជា សុផា	ផ្នែកដេរ
៤៤- លោកស្រី ផាត សុខនឿន	ផ្នែកដេរ
៤៥- កញ្ញា ចេត ណារី	ផ្នែកដេរ
៤៦- កញ្ញា អឿន សំ	ផ្នែកដេរ
៤៧- លោកស្រី ផាន់ សុគី	ផ្នែកដេរ
៤៨- កញ្ញា គន់ សុខអូន	ផ្នែកដេរ
៤៩- លោកស្រី ប៊ុន ផល្លា	ផ្នែកដេរ
៥០- កញ្ញា យ៉ន យ៉ឺន	ផ្នែកដេរ
៥១- កញ្ញា ហ៊ឹម រ៉េី	ផ្នែកដេរ
៥២- លោកស្រី លាង ធារី	ផ្នែកដេរ
៥៣- កញ្ញា សាន្ត មឿន	ផ្នែកដេរ
៥៤- លោកស្រី សុក សវណ្ណ	ផ្នែកដេរ
៥៥- លោកស្រី សួន ម៉ៅ	ផ្នែកសាប់
៥៦- លោកស្រី រី គាង	ផ្នែកសាប់
៥៧- លោកស្រី ខុន សារិន	ផ្នែកដេរ
៥៨- កញ្ញា យុន សោភា	ផ្នែកដេរ
៥៩- លោកស្រី ឈាន គុំ	ផ្នែកដេរ
៦០- កញ្ញា រិច លីនណា	ផ្នែកដេរ
៦១- កញ្ញា នីន យ៉ាង	ផ្នែកដេរ
៦២- លោកស្រី អឿន អ៊ន់	ផ្នែកដេរ

THE ARBITRATION COUNCIL

៦៣-	កញ្ញា យិន គន្ធា	ផ្នែកដេរ
៦៤-	លោកស្រី អ៊ឹម ផរ	ផ្នែកដេរ
៦៥-	កញ្ញា គល់ ផាន់ណា	ផ្នែកដេរ
៦៦-	លោក ពិន ត្រី	ផ្នែកដេរ
៦៧-	លោកស្រី ស៊ឹម ច្រឹប	ផ្នែកដេរ
៦៨-	លោក ប៊ិច វណ្ណារិទ្ធ	ផ្នែកដេរ
៦៩-	លោកស្រី ប្រាក់ ស្រីនិច	ផ្នែកដេរ
៧០-	លោក ឈួន វ៉ែន	ផ្នែកដាង
៧១-	លោកស្រី អ៊ឹម សៀកវ៉េង	ផ្នែកដេរ
៧២-	លោកស្រី សាញ់ សារ៉ែន	ផ្នែកពិនិត្យគុណភាព
៧៣-	លោកស្រី ស ស្រីមុំ	ផ្នែកពិនិត្យគុណភាព
៧៤-	លោកស្រី គឹម សុភាព	ផ្នែកដេរ
៧៥-	កញ្ញា ផាន សុវណ្ណា	ផ្នែកដេរ
៧៦-	លោកស្រី មាត សុភាក់	ផ្នែកសាប់
៧៧-	លោកស្រី ស៊ិន ណៃយុន	ផ្នែកដេរ
៧៨-	កញ្ញា ញ៉ឹម ស៊ីណេត	ផ្នែកដេរ
៧៩-	លោកស្រី សៅ ចិន	ផ្នែកដេរ
៨០-	លោកស្រី ម៉ម សុភ័ក្រ	ផ្នែកអ៊ុត
៨១-	លោកស្រី គា សុខានី	ផ្នែកដេរ
៨២-	កញ្ញា ធុច យីន	កម្មករ
៨៣-	លោកស្រី សូ ម៉ៅ	កម្មករ
៨៤-	លោកស្រី ចែម ស្រីន	កម្មករ
៨៥-	លោកស្រី សុង សារ៉ែន	កម្មករ
៨៦-	កញ្ញា ហ៊្វុន អេង	កម្មករ
៨៧-	លោកស្រី ជិន ស្រីមុំ	កម្មករ
៨៨-	លោកស្រី យ៉ិន ស្រីទូច	កម្មករ
៨៩-	លោកស្រី ជី ចាន់ធឿន	កម្មករ
៩០-	លោកស្រី ហេង សុភ័ក	កម្មករ
៩១-	លោកស្រី ស៊ុន សុឃាង	កម្មករ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឲក្រុមហ៊ុនសងគ្រឡប់មកកម្មករនិយោជិតវិញ (ប្រាក់ ១០០% ឈ្នួលការងារ លុយព្រីម និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ)។

២- ស្នើសុំឲក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយ ៥០% ជូនស្រ្តីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

៣- សុំឲក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា ៧៥, ៨៩, ៩១, ១៦៦, ១៧៧)។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកអវត្តមាននៅថ្ងៃផ្សះផ្សា ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុអ្វីទាំងអស់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ១៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនអេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៣ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ឲធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ

ការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល លេខ ១៧០/១៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើកពេលសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មកថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល វិញ ដោយមូលហេតុមានការស្នើសុំលើកពេលសវនាការពីខាងភាគីនិយោជក។ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ អ្នកតំណាងភាគីនិយោជក បានដាក់លិខិតស្នើសុំពន្យាពេលសវនាការម្តងទៀត។ ដោយមានការឯកភាពពីភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានលើកទៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល វិញ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ទាំង ៣ ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់តំណាងក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យាពេលសវនាការលើសំណុំរឿងនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា)។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ FANG SHI JUN នាយកក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) សូមប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក អ៊ុំ វិសាល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ FANG SHI JUN នាយកក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) សូមប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក អ៊ុំ វិសាល និង លោក ស៊ឹម ហួត ជាមន្ត្រី GMAC ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- ឯកសារ ផ្ញើរទៅលោក Romain Martelly លោក Simon Wang ស្តីពីទស្សនកិច្ចចុះទៅរោងចក្រ Goodways ក្នុងប្រទេស ផ្ញើរទៅថ្ងៃចន្ទ ទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

៥- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ របស់មេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអណត្តិ អោយអាណត្តិទាយកឈ្មោះ សន់ ណៃយន់, ប៊ុន ផល្លា, ហាម ថាវី, ជី ចាន់ធឿន ជាតំណាងកម្មករក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៨/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ សន់ ណៃយន់, ប៊ុន ផល្លា, ហាម ថាវី, ជី ចាន់ធឿន ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ អេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រអេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ នឹងដោះស្រាយនូវបណ្តឹងសាទុក្ខរបស់បងប្អូនកម្មករ។

៤- កាតសម្គាល់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា)។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីពោះធំនៅរោងចក្រ អេវើហ្គ្រីន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- កាតសម្គាល់ខ្លួន និងប័ណ្ណអ្នកមានផ្ទៃពោះរបស់កម្មការិនីឈ្មោះ រស់ ធីរុន, សាំង សារឿន, នឹម ចំប៉ា, កែវ គូច, សួស ស្រីពៅ, យ៉ា ចាន់ណា, វ៉ុន សារ៉ុម និង ម៉ន សុគី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ១៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៣/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេវើរគ្រីន អ៊ីតែរីល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៣១ នាក់។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៣/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ ដូចជា ៖ លោកស្រី សន់ ណៃយុន, លោកស្រី ប៊ុន ផល្លា, លោកស្រី ហម ថារី, លោកស្រី ជី ចាន់ធឿន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើរគ្រីន អ៊ីតែរីល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ នាក់គ គឺ ប៊ុន ផល្លា និង សន់ ណៃយុន។
- ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកសងត្រឡប់មកកម្មករនិយោជិតវិញ(ប្រាក់១០០%) ព្យួរការងារ លុយព្រឹម និងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឲនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែមករា និងផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្ដល់ជូនសារណា ៖
    - នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានថ្ងៃបុណ្យជាច្រើនរៀបរាប់ខាងក្រោម និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់។ ការបើប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយនេះ និយោជកបានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

- ថ្ងៃទី៣ ដល់ថ្ងៃទី៥
- ថ្ងៃទី៩ ដល់ថ្ងៃទី១២
- ថ្ងៃទី១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៩
- ថ្ងៃទី២៣ ដល់ថ្ងៃទី ២៦ ។

  ០ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបិទទ្វារលែងឲកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញតាំងពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ហើយមកដល់បច្ចុប្បន្ន គឺក្រុមហ៊ុនលែងមានដំណើរការហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ % ជូនស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ចំនួន ៨ នាក់ ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានដូចជា ១)រស់ ធីរុន អតត្តលេខ ២០៥០០, ២)នីម ចំប៉ា អត្តលេខ ១៩២៩, ៣) សាំង សារឿន អត្តលេខ ២៦២៨០, ៤)សួស ស្រីពៅ អត្តលេខ ២៤៥០៨, ៥) កែវ តួច អត្តលេខ ២៤៥៧៨, ៦) វ៉ុន សារុម អត្តលេខ ២៥៣៤៣, ៧) យ៉ា ចាន់ណា អត្តលេខ ២៥២២១ និង ៨) ម៉ុន សុភី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា គិតចាប់ពីពេលសម្រាលកូនរួច និយោជក មិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨ នាក់ នេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត រស់ ធីរុន បានដាក់ពាក្យឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នៅខែមករា ហើយបច្ចុប្បន្ន កំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ និយោជកបានតម្រូវឲកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដាក់លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែករណីកម្មករនិយោជិត រស់ ធីរុន នៅពេលគាត់យកលិខិតសុំច្បាប់ឈបស់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅដាក់នៅក្រុមហ៊ុន គឺមិនមានវត្តមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបិទទ្វារលែងឲកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា តំណាងនិយោជកនឹងនឹងពិភាក្សាករណីនេះ ជាមួយថៅកែក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ភស្តុតាង ដូចជា ៖

  ០ ផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចំនួន ៨ នាក់ ដែលមានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ, អត្តលេខ និងថ្ងៃខែចូលធ្វើការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨ នាក់នេះ មានកម្មករនិយោជិតទាំង ៨ នាក់ មានអតីតភាពលើសពី ១ ឆ្នាំ។

- នៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៨ នាក់ បានឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលក្នុងរយៈពេលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចាប់ពីសម្រាលកូនរួច មកដល់ពេលនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៨ នាក់ មិនទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពីនិយោជកទេ។
- បញ្ជីអ្នកមានផ្ទៃពោះទាំង ៨ នាក់៖

ឈ្មោះ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃចេញកាត	ថ្ងៃផុតកំណត់
១ រស់ ធីរុន	២៤.០៧.២០១២	២៦.០៧.២០១៨	២៦.០២.២០១៩
២. សាំង សារឿន	២២.០៤.២០១៧	០៦.០៧.២០១៨	០៦.០២.២០១៩
៣. នីម ចំប៉ា	០២.១២.២០១១	១៦.០៧.២០១៨	១៦.០៣.២០១៩
៤. កែវ តូច	០៤.០៣.២០១៥	១០.០៧.២០១៨	១០.០៣.២០១៩
៥. សួស ស្រីពៅ	១៣.០២.២០១៥	២៧.០៨.២០១៨	២៧.០៤.២០១៩
៦. យ៉ា ចាន់ណា	០២.១១.២០១៥	២៨.០៨.២០១៨	២៨.០៣.២០១៩
៧. វ៉ុន សារ៉ុម	០១.១២.២០១៥	២៤.០៧.២០១៨	២៤.០៣.២០១៩
៨. ម៉ន សុភី	១១.១១.២០១៥	៣០.០៥.២០១៨	៣០.០១.២០១៩

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា និយោជកបានបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ហើយរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនទាន់បើកដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ និង៧៧, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៨៩, សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាមមាត្រា ១៦៦ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា ១១៦។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារថិរវេលាមិនកំណត់ ជាមួយនិយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - និយោជកបានបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ហើយរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនទាន់បើកដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ។
  - និយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបិទក្រុមហ៊ុនទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ ចំណុច មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅក្នុងបញ្ជីនោះមានឈ្មោះ, អត្តលេខ, ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនចូលធ្វើការតាំងពីឆ្នាំ២០០៣។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឲកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចាសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់

THE ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិត ធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតាប៉េកណាឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបរើលដ៍ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយជុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៣/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ ដូចជា ៖ លោកស្រី សន់ ណៃយុន, លោកស្រី ប៊ុន ផល្លា, លោកស្រី ហម ថាវី, លោកស្រី ជី ចាន់ធឿន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឹកែរឹល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ នាក់ គឺ ប៊ុន ផល្លា និង សន់ ណៃយុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ប៊ុន ផល្លា និង សន់ ណៃយុន មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឹកែរឹល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករ-និយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឹកែរឹល ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែមករា និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែមករា និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ "ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឲនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ៖

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឲស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះ មិនត្រូវលើសពី ២ ខែ។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្ពតវែរ, ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)

លើសពីនេះ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា ៖ *"ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឲស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកោរងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការកោរងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧២/០៥-ណាត ហ្គេអឹធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី លេខ ០៨/០៧-ស៊ារ គីញ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុច វិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ។ និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោមហេតុផលនៃការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈ ឬ សេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរបាន លុះត្រាតែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវដាក់ឲស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ តាមរយៈការទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន។

លើសពីនេះ ចំណុចទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"*

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ ចំណុចទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១/០៤-ញូវ ភាញ់ ២, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាក យីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានដំណើរការទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបិទទ្វារលែងឲកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មានថ្ងៃមួយចំនួន ដូចជាថ្ងៃទី៣ ដល់ថ្ងៃទី៥ , ថ្ងៃទី៩ ដល់ថ្ងៃទី១២, ថ្ងៃទី១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៩, ថ្ងៃទី២៣ ដល់ថ្ងៃទី ២៦ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់។ ការបើប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយនេះ និយោជកបានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

យោងតាមចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ និងចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ព្រោះថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។

ហេតុនេះហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ខែកុម្ភៈ គិតត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ខែកុម្ភៈ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ចំនួន ៨ នាក់ ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានដូចជា ១)រស់ ធីរុន អតត្តលេខ ២០៥០០, ២)នីម ចំប៉ា អត្តលេខ ១៩២៩, ៣) សាំង សារឿន អត្តលេខ ២៦២៨០, ៤)សួស ស្រីពៅ អត្តលេខ ២៤៥០៨, ៥) កែវ តូច អត្តលេខ ២៤៥៧៨, ៦) វ៉ុន សារុម អត្តលេខ ២៥៣៤៣, ៧) យ៉ា ចាន់ណា អត្តលេខ ២៥២២១ និង ៨) ម៉ន សុភី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ចំនួន ៨ នាក់ ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។"* ។

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលបានចែងថា ៖ *"ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។*

...

THE ARBITRATION COUNCIL

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។ៈ ។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា គិតចាប់ពីពេលសម្រាលកូនរួច និយោជក មិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨ នាក់នេះ ទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត រស់ ធីរុន បានដាក់ពាក្យឈប់សម្រាកលំហែ មាតុភាព នៅខែមករា ហើយបច្ចុប្បន្ន កំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ និយោជកបានតម្រូវឲកម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដាក់លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែករណីកម្មករនិយោជិត រស់ ធីរុន នៅពេលគាត់យកលិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពទៅដាក់នៅក្រុមហ៊ុន គឺមិនមានវត្តមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។ ភាគី កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបិទទ្វារលែងឲកម្មករនិយោជិតចូល ធ្វើការ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់ កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជូនកម្មការិនី ដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិត ទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដល់កម្មការិនីចំនួន ៨ នាក់ គឺ ១)រស់ ធីរុន អត្តលេខ ២០៥០០, ២)នឹម ចំប៉ា អត្តលេខ ១៩២៩, ៣) សាំង សារឿន អត្តលេខ ២៦២៨០, ៤)សួស ស្រីពៅ អត្តលេខ ២៤៥០៨, ៥) កែវ គួច អត្តលេខ ២៤៥៧៨, ៦) វ៉ុន សារុម អត្តលេខ ២៥៣៤៣, ៧) យ៉ា ចាន់ណា អត្តលេខ ២៥២២១ និង ៨) ម៉ន សុគី ដែលបានដាក់ពាក្យសុំឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូន កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ និង៧៧, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩, សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមមាត្រា ៩១, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាម មាត្រា១៦៦ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយតាមមាត្រា ១១៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការ ជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ និង៧៧, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩, សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាម មាត្រា ៩១ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា១៦៦ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា ១១៦ ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៣ និងទី៤ នៃមាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣

THE ARBITRATION COUNCIL

ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (ចាប់ពីពេលនេះទៅហៅ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "*ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឲនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលមានចែងនៅក្នុងផ្នែកទី៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ក្ស័យធន និងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។*

ចំពោះសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឲដំណឹងមុនមិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីនៃការបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនមិនឲកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ហើយរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនមានដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ ចំណុច មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបិទទ្វារមិនឲកម្មករនិយោជិតចូលទៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយនិយោជកមិនបានប្រាប់កម្មករនិយោជិតពីមូលហេតុនៃការមិនដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ ជារំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាងឯងនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនមានការជូនដំណឹងមុន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៦/១៦-វីកកូ ហ៊ែនបែក (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចអនុវត្តបានទៀតទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចំនួន ០២ ខែ ហើយមិនបានផ្តល់ការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើបន្តទៀត បន្ទាប់ពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយនិយោជកបានបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនចោល មិនបានផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងទៅនឹងការបិទទ្វារក្រុមហ៊ុន ...។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនមានដំណើរការក្រុមហ៊ុនមិនអាចឲនិយោជករួចពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ឲកម្មករនិយោជិតតាមផ្លូវច្បាប់ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានរំលាយដោយនិយោជក?

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឲដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖...*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ*
- *..."*

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

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុន។ ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត យោងតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅនេះ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែម*

ម៉ោង និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភរង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្ដេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

២-ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ៖

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖

"និយោជកត្រូវផ្ដល់ឲកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្ដាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឲទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្ដល់ឲទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឲកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដដែល បានចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ "*

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្ត ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ....។"*

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដដែល ចែងថា ៖"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម...

[...]

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវបើកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឲកម្មករនិយោជិតនោះ

THE ARBITRATION COUNCIL

នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើកលើកឲកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម និង ប្រកាស ៤៤៣ មិនបានចែងច្បាស់អំពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានមុនមាត្រា ៨៩ ថ្មីចូលជាធរមាន ចំពោះករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវទូទាត់បែបណានោះទេ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនោះ មានកម្មករនិយោជិតខ្លះចូលធ្វើការតាំងពីឆ្នាំ២០០៣។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានមានអតីតភាពការងារមុនមាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មចូលជាធរមាន ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវយកមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារមកអនុវត្ត។

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញដែលមានកំរិត ដូចតទៅ ៖*

- *...*
- *ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។*
  ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគ ថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។"

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្ដែងស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ មុនពេលដែលមាត្រា៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មចូលជាធរមាន។

ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មចូលជាធរមាន និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមមាត្រា ៨៩ ថ្មីនេះ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ៖

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឲ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែ បន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជា សមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។ ....*"។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្ដាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ១២២ នាក់ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សសម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើជូនកម្មករនិយោជិត។

៤- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឲប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាសេងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។"

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១២២ នាក់ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនមានហេតុតផលត្រឹមត្រូវ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ សរុបមក និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រ ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មខាងលើ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"* ។

នៅក្នុងករណីនេះ យោងតាមការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឲនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត គិតត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយទៀតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន (ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧)
- ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម)

THE ARBITRATION COUNCIL

○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦
○ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត (ស្របតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម)

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ខែកុម្ភៈ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដល់កម្មការិនីចំនួន ៨ នាក់ គឺ ១)សេ ធីរុន អតត្តលេខ ២០៥០០, ២)នីម ចំប៉ា អត្តលេខ ១៩២៩, ៣) សាំង សារឿន អត្តលេខ ២៦២៨០, ៤)សួស ស្រីពៅ អត្តលេខ ២៤៥០៨, ៥) កែវ តូច អត្តលេខ ២៤៥៧៨, ៦) វ៉ុន សារុម អត្តលេខ ២៥៣៤៣, ៧) យ៉ា ចាន់ណា អត្តលេខ ២៥២២១ និង ៨) ម៉ន សុភី ដែលបានដាក់ពាក្យសុំឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២២ នាក់ ដូចខាងក្រោម ៖
  ○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន (ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧)
  ○ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម)
  ○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦
  ○ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត (ស្របតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម)

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ ----------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL