ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៧០/១១-អិម វើ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ាវ សំបូរណោ
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វីរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អិម វើ កាត់ដេរ អន្តរជាតិ លីមីធីត (សាខាកំពង់ឆ្នាំង)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចឹក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៧០៧ ០៤៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ឃិន ណាក់	តំណាងក្រុមហ៊ុន អិម វើ
២- លោក SUNNY XIE	ប្រធានផ្នែក HR-Admin
៣- លោក អ៊ុន ឆន្ទៈ	អ្នកបកប្រែ
៤- លោក ជុំ បូសាន	រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន តម្បាញ អ៊ឹម និង វើ កំពង់ឆ្នាំង**
- **សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចឹក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh+ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org+ Website: www.arbitrationcouncil.org

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៣៥ ៤៩៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក យ៉ាន់ រ័ត្នកែវពិសី	មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២- លោក ខឹម ចំណាន	មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
៣- លោក អ៊ុក ខេន	មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
៤- លោកស្រី ទឹម ស៊ីឡាត់	ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉េ
៥- លោកស្រី មាស សុខេន	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉េ
៦- លោកស្រី សូត្រ វណ្ណា	លេខាសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉េ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទាររក្សាប្រាក់រង្វាន់៧ដុល្លារចំពោះកម្មករ កម្មការិនីណា មកមិនទាន់ ដូចជា រថយន្ត កង់ ម៉ូតូ ខូច ឬអវត្តមាន ០៣ថ្ងៃ ទើបដាច់។

២- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវការបាត់បង់កង់ ម៉ូតូ ពីព្រោះកាលពីថ្ងៃទី១៥ និង ២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ បានបាត់ម៉ូតូនៅក្នុងរោងចក្រ មិនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនចេញសងឡើយ។

៣- ទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនថែមម៉ោង៩ ដល់ម៉ោង ១១ ឡើយ (បើមិនថែម មិនបន្តកិច្ចសន្យា)។

៤- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបកិច្ចសន្យាខ្លី១ចោល។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៧៥៣ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យបណ្តឹង ដើម្បីទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លេខ ៤២៣/១១ សសកពក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំងបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៥៣ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះ ជាទេ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុង សំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួច ហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វ៉េ សាខាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក យិន ណាក់, លោក SUNNY XIE និងលោក អ៊ុន ឆន្ទៈ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- សារណាសង្ខេបវិវាទសំណុំរឿងលេខ ១៧០/១១។

៣- រូបថតកន្លែងទុកកង់ម៉ូតូ។

៤- ប័ណ្ណសម្រាប់ចេញចូល កង់ ម៉ូតូ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- កំណត់ហេតុការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រតម្បាញ អ៊ីម និង វ៉េ កំពង់ឆ្នាំង ចុះបញ្ជីកាលេខ ២៣០៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីព ចុះបញ្ជីកា លេខ ២៣០៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

៤- ពាក្យបណ្តឹងបាត់ម៉ូតូ និងកាតគ្រី កូពី របស់កម្មការិនី សឹង សម្ផស្ស និងកម្មការិនី ចឹង ស្រីឡែន។

៥- មាត្រា ១៤១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉េ កំពង់ឆ្នាំង លេខ ៧៥៣ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉េ កំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អិម វេ កាត់ដេរ អន្តរជាតិ លីមីធីត(សាខាកំពង់ឆ្នាំង) មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៤៦៥២ នាក់ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ក្រុមហ៊ុននេះមានសហជីពចំនួន៩ សហជីពនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនតម្បាញ អ៊ឹម និង វេ កំពង់ឆ្នាំង ដែលមានសមាជិកប្រមាណ ៦០០ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះអ្នកមកយឺត ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់កងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាបីដំណាក់កាល នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានការឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់ដោយមានធុរៈ

<u>(១)ចំពោះការមកយឺត</u>

- គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកយឺត គឺក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ឱ្យទេ ទោះជាយឺតរយៈពេលប៉ុន្មាននាទីក៏ដោយ។ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុមនេះ គឺ មិនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- ចំពោះការមកយឺត ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតជិះឡានរួមគ្នា គឺនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់នោះទេ ពោលគឺការកាត់នេះ ក្រុមហ៊ុនកាត់តែចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានយានយន្តប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈឯកជនប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ចំពោះអ្នកដែលមកធ្វើការយឺត គឺស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា តើក្រុមហ៊ុនគួរអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាទី ពីព្រោះការដែលក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការដែរ ពោលគឺមិនមែនអវត្តមាននោះទេ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺផ្អែកលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ទាក់ទងនឹងម៉ោងចូលធ្វើការ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រការ ៤ ទាក់ទងនឹងពេលម៉ោងធ្វើ

THE ARBITRATION COUNCIL

ការ និងការឈប់សម្រាកបានចែងថា *"និយោជិត កម្មករទាំងអស់ត្រូវបំពេញការងារចំនួន ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍តាមការកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ ៖*

> *ពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ ៖ ៣០ ចេញម៉ោង ១១ ៖ ៣០*
> *ពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១៣ ៖០០ ចេញម៉ោង ១៧ ៖ ០០..."* និង

ប្រការ ២ ទាក់ទងនឹងរបៀបរបប និងសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងការអនុវត្តការងារបានកំណត់ថា *"និយោជិត កម្មករទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដូចទៅ ៖*

> *ត្រូវគោរពពេលម៉ោងធ្វើការដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់..."* ។

(២)ចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺ និងមានធុរៈ

- កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយគ្មានឈប់សម្រាក ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកពិសេសស ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងរាល់ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ។ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និងមានធុរៈ ទោះមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី ឬគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី ។
- តំណាងក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការនីមួយៗ (ដែលមិនមកយឺត មិនចេញមុនម៉ោង និងមិនអវត្តមាន យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី១ ចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ*ក្នុងខែនិមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* " ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដូចតទៅ ៖

> ឈប់មួយថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិក
> ឈប់ពីថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិក
> ឈប់បីថ្ងៃកាត់៣ដុល្លាអេមេរិក

- ការទាមទារនេះ គឺចំពោះកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យ និងឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ។ ការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ គឺសំដៅទៅលើការឈប់សម្រាកទូទៅ ដោយមិនយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេសមកប្រើប្រាស់ ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះចាត់ទុកថា ខុសពីស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី

THE ARBITRATION COUNCIL

០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី១ ចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ *ក្នុងខែនិមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ កាលពីថ្ងៃទី១៥ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១

- បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានកន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយឱ្យប័ណ្ណ ដើម្បីចេញចូលក្នុងរោងចក្រ ប៉ុន្តែរាល់ការបាត់បង់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវនោះទេ។ កន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ គឺមានកាមេរ៉ាការពារសុវត្ថិភាព និងការបំពាក់កាមេរ៉ាការពារសុវត្ថិភាពមួយទៀតនៅច្រកចេញរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- តាមរយៈរូបភាពជាភស្តុតាង ដែលដាក់មកដោយក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា នៅនឹងទីតាំងផ្ញើកង់ម៉ូតូ គឺ មានសេចក្ដីជូនដំណឹងមួយ ដែលបញ្ជាក់ដូចតទៅ៖ *ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិសាខាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង សូមជម្រាបជូនដល់បុគ្គលិក កម្មករកម្មការិនីទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា រាល់សំភារៈរបស់បងប្អូនត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្ន និងរក្សាទុកដោយខ្លួនឯង បើមានការបាត់បង់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ។ បញ្ជាក់ចំពោះ កង់ ម៉ូតូ របស់បងប្អូនត្រូវមានសោរចាក់ផង។*
- តាមរយៈប័ណ្ណ ដែលឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺបានបញ្ជាក់ថា៖ *កន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ របស់ក្រុមហ៊ុន គឺមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះរបស់របរកម្មករឡើយ ដូច្នេះយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវចេះប្រុងប្រយ័ត្នដោយខ្លួនឯង បើបាត់បង់នោះ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ។*
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិត ស៊ីង សម្ផស្ស បានបាត់ម៉ូតូមួយគ្រឿង និងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិត ចឹក ស្រីឡែន បានបាត់ម៉ូតូមួយគ្រឿងទៀត។ ចំពោះការបាត់បង់ម៉ូតូនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានប្ដឹងប៉ូលីសហើយ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់នេះ គឺដោយសារតែម៉ូតូនោះ ដាក់នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសត្រូវ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការបាត់នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវនោះទេ គឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុនផ្ដល់តែកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ ប៉ុណ្ណោះ គឺមិនធានាខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់នោះទេ។ បន្ថែមទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្ដីជូនដំណឹង និងប័ណ្ណដាក់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ការថែមម៉ោង ពីម៉ោង៩យប់ ដល់ម៉ោង១១យប់

- ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ និង ៣០ នាទី ចេញម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី, ពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១៣ និង ០០ ចេញម៉ោង ១៧ និង ០០ ដល់ម៉ោង ១៩ និង ០០ និងម៉ោង៩យប់ ដល់ម៉ោង១១យប់។
- ចំពោះការងារថែមម៉ោង គឺក្រុមហ៊ុនផ្អែកលើការស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺមិនមានការបង្ខិតបង្ខំនោះទេ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល គឺបង់ទៅតាមអត្រាថែមម៉ោងតាមច្បាប់។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង៧យប់តែប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមថែមម៉ោង គឺមានការព្រមានពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាពីមុន តែមកដល់ពេលនេះ គឺមិនមានការបង្ខិតបង្ខំនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបកិច្ចសន្យាខ្លីៗចោល

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារបួនប្រភេទ ៖ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៣ខែចំនួន២០ទៅ៣០ភាគរយ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែចំនួន១០ភាគរយ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៩ខែមានចំនួន១ ឬ២ភាគរយ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់មានចំនួន៦០ភាគរយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ការលើកឡើងនេះឡើយ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រភេទកិច្ចសន្យា ដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រើប្រាស់នេះ គឺតម្រូវតាមសង្វាក់ផលិតកម្មក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចលុបបំបាត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាខ្លីៗនេះបានឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបកិច្ចសន្យាប្រភេទខ្លីៗនេះចោលដដែល ពីព្រោះថា កិច្ចសន្យាខ្លីៗនេះ នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងមិនបន្តកិច្ចសន្យា នៅពេលកម្មករមិនបន្ថែមម៉ោង ឬមានកំហុសបន្តិចបន្តួច ។
- ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងចំពោះចំណុចវិវាទ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីដាក់ភស្តុតាងមកត្រឹមថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និងធ្វើការជំទាស់នឹងភស្តុតាងត្រឹមថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានដាក់ភស្តុតាងមកតាមកាលកំណត់។ ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិត គឺបានដាក់ភស្តុតាងមកតាមការកំណត់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែមិនគ្រប់តាមចំនួន៥ច្បាប់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតយកទៅថតចំលងឱ្យគ្រប់ប្រាំច្បាប់វិញ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងមកគ្រប់ចំនួនកំណត់នៅថ្ងៃបន្ទាប់ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះអ្នកមកយឺត ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់កងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាបីដំណាក់កាល នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានការឈប់សម្រាកឈឺ និងឈប់ដោយមានធុរៈ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ *គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ* "។ (សូមមើលសេចក្តី

បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម វ៉ី (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៧/១១-ហ្គួល កាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារូមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ពេលមកធ្វើការយឺត គឺជាការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់កំណត់។ ហេតុនេះ គឺវាគឺជាវិវាទពីផលប្រយោជន៍។ ចំពោះការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅពេលមានធុរៈ គឺមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

<u>(ក) ចំពោះការមកយឺត</u>

ចំពោះអ្នកដែលមកធ្វើការយឺត គឺស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា តើក្រុមហ៊ុនគួរអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាទី ពីព្រោះការដែលក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការដែរ ពោលគឺមិនមែនអវត្តមាននោះទេ។

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *" កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ "* ។

នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ មិនមានចែងពីការផ្តល់នូវប្រាក់រង្វាន់បាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ ចំពោះការឈប់។

មួយវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកធ្វើការទាន់ពេលវេលា ដែលបានកំណត់ដោយនិយោជក មិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៩៤/០៤-អ៊ីធីនីធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៩ និង ០៤/០៧-ស៊ារ៉ គីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ តើក្រុមហ៊ុនគួរអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាទី។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការពេលវេលាមកធ្វើការ គឺមានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ចំពោះអ្នកមកយឺតនោះទេ ទោះជាយឺតមួយនាទីក៏ដោយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ពេលមកធ្វើការយឺត គឺជាការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់កំណត់។ ហេតុនេះ វាគឺជាវិវាទពីផលប្រយោជន៍។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៃកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩ វីវើវីច តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០ ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ*" ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ* " ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពសេរីកម្មករមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកំណត់គោលការណ៍ឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះអ្នកមកយឺត ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់។

<u>(ខ) ចំពោះការឈប់សម្រាកឈឺ និងមានធុរៈ</u>

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដូចជាការឈប់សម្រាក ពេលមានជម្ងឺ និងការឈប់មានធុរៈ។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ* " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីនេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់នោះទេ។

ដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត គឺទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនគួរ

THE ARBITRATION COUNCIL

បាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៧/០៧-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វ៉េ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១២៨/០៨-វេយហ្វូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/១១-ហ្វ៊ីទធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ត្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗដែល និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្តល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក។ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅកម្ពុជា ពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ" អាចជា ៖

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែអាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ)។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត)។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៤/១១-អ៊ីម វ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ (ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) ការឈប់សម្រាកទាំងនេះ គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៧១។ ហេតុដូច្នេះ ប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានបាត់បង់ឡើយ ទោះបីកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃនោះក៏ដោយ។ ចំពោះការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាត ដោយនិយោជក ករណីកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ ឬក៏ឈឺ គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមិនតម្រូវឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ (មាត្រា ៧១ ចំណុច៦ និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ហេតុនេះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សម្រាប់ថ្ងៃ ដែលមិនមកធ្វើការនោះក៏មិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ទាំងអស់នោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលខ្លួនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបំពេញក្នុងខែនីមួយៗតាមច្បាប់ និងថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកហើយ និងអាចត្រូវចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះថ្ងៃ ដែលខ្លួនត្រូវឱ្យធ្វើហើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ

THE ARBITRATION COUNCIL

រឿងខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាបីដំណាក់កាលពោលគឺ ៖

- ឈប់មួយថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិក
- ឈប់ពីរថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិកទៀត
- ឈប់បីថ្ងៃកាត់៣ដុល្លារអាមេរិកទៀត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារ ដែលមានលក្ខណៈទាបជាងច្បាប់។

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិបញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមក្តី ដែលមិនគោរពបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់*

វៀរលែងចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិ ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានសិទ្ធិសម្រេចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិ ដែលកំណត់តិចជាងការកំណត់របស់សេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈនៃច្បាប់នេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចចេញសេចក្តីសម្រេច ដែលទាបជាងច្បាប់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៦/០៦-ហ្គោល លីដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៥)* ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាបីដំណាក់កាល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និងមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ពោលគឺ ៖

- ឈប់មួយថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិក
- ឈប់ពីរថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិកទៀត
- ឈប់បីថ្ងៃកាត់៣ដុល្លារអេមេរិកទៀត

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ កាលពីថ្ងៃទី១៥ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១

ទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់ កង់-ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬ នាំឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ពីព្រោះការបាត់ កង់-ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតមិនទាក់ទងអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាសឡើយ ។

មួយវិញទៀត ផ្អែកលើអង្គហេតុ និង ការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតណាមួយ ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយ លើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចមើលថែទាំ កង់-ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលពួកគេបំពេញការងារនោះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃម៉ូតូ ដែលបាត់ កាលពីថ្ងៃទី១៥ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ការថែមម៉ោងពីម៉ោង៩យប់ ដល់ម៉ោង១១យប់

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារ ក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល *ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ ៤ ចែងថា *"ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ"* ។ ល

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/០៧-ចាឌីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នូវការថែមម៉ោងពីម៉ោង៩យប់ ដល់ម៉ោង១១យប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការងារថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺមិនមានការបង្ខំណាមួយពីនិយោជកទេ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកធ្លាប់គំរាមមិនបន្តកិច្ចសន្យា តែក៏ទទួលស្គាល់ថា មកដល់បច្ចុប្បន្នគឺមិនមានតទៅទៀតទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ និងដាក់ពិន័យ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ការថែមម៉ោងពីម៉ោង៩យប់ ដល់ម៉ោង១១យប់ ប៉ុន្តែការថែមម៉ោងគឺត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបកិច្ចសន្យាខ្លីៗចោល

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យា គឺជាការទាមទារ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល *ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*)។

មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"*។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ "*។

តាមន័យនេះ មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ

ស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា “ *កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច* ” ។

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ ព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈ ព្រមគ្នានោះក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានកំណត់ជាក់លាក់ថា “ *កិច្ចសន្យាមានអនុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា* ” ។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីអ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ៣ ក៏ចែងផងដែរថា“ *សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើង ដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ ។ ស្វីការគឺជាការបង្ហាញ ឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ* ” ។

ផ្អែកលើមាត្រាដូចបានពោលខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។

ឧទាហរណ៏៖ សំណើរអាចកើតមាននៅពេលដែលភាគីនិយោជកប្រកាសរើសបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិត គឺជាកិរិយាដែលនិយោជកដាក់សំណើរទៅឱ្យភាគី ដោយបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ។ ប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតណាពេញចិត្តនូវលក្ខខណ្ឌនោះ ហើយព្រមធ្វើការឱ្យនិយោជក មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមទទួលយកនូវសំណើរ ពេលនោះ គឺស្វីការកើតមានឡើង ។ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យាបានកើតមានឡើង ។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈផ្សេងទៀត កម្មករនិយោជិតក៏អាចជាបុគ្គលនៅក្នុងការដាក់សំណើរទៅនិយោជក ដោយកម្មករនិយោជិតបានដាក់នូវលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ដើម្បីបំរើការងារឱ្យនិយោជក ប្រសិនបើនិយោជកយល់ព្រមចំពោះសំណើរនោះ គឺស្វីការកើតមាន ហើយកិច្ចសន្យាក៏កើតឡើងក្នុងពេលនោះដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា(សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ការងារ ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលបានឡើយ (សំណើនិងស្វីការមិនត្រូវគ្នា) ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ

THE ARBITRATION COUNCIL

រឿងខាងលើដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលខ្លីៗ ពួកគាត់ខ្លាចនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការថែមម៉ោង ឬមានកំហុសបន្តិចបន្តួច ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមិនមានសុវត្ថិភាពការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកលុបកិច្ចសន្យាការងារខ្លីៗគឺវាផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជិតនៅពេលធ្វើសំណើ ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯការបដិសេធរបស់ភាគីនិយោជកមិនព្រមលុបកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីៗ ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះនេះក៏ជាសិទ្ធិរបស់និយោជកនៅពេលផ្តល់ស្ដីការ ចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលវែង ឬមិនកំណត់។ មានន័យថា ជាគោលការណ៍ គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលគេមិនព្រមទទួលយកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលតាមសំណើរបស់ខ្លួនទេ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាជាមួយខ្លួនរយៈពេលខ្លីៗដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនព្រមនោះ។ ប៉ុន្តែ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារណាមួយហើយ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារនោះរហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់ លើកលែងតែភាគីបានយល់ព្រមធ្វើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកលុបកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ខ្លីៗ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី១-២ ៖ បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាបីដំណាក់កាល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និងមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ពោលគឺ ៖

- ឈប់មួយថ្ងៃកាត់ ២ ដុល្លារអាមេរិក
- ឈប់ពីរថ្ងៃកាត់ ២ ដុល្លារអាមេរិកទៀត
- ឈប់បីថ្ងៃកាត់ ៣ ដុល្លារអាមេរិកទៀត

ចំណុចវិវាទទី៣៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ការថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥ យប់ ដល់ម៉ោង ១១ យប់ ប៉ុន្តែការថែមម៉ោង គឺត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលុបកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ខ្លី១។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសេចក្ដីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្ដង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២- សេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី១-ក ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកំណត់គោលការណ៍ឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះអ្នកមកយឺត ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់។

៣- សេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទ ដែលមិនមែនជាវិវាទការងារ ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃម្ហូប ដែលបាត់ កាលពីថ្ងៃទី ១៥ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ និងចំណុចវិវាទ ដែលមិនមែនជាវិវាទការងារ ៖

សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសេចក្ដីសម្រេចផ្នែកទី២ និងទី៣នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន វីរៈ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL