

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខ្លោះសំណុំរឿង ៖ ៧៥/១២-ហុង អ៊ីង  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២

**សេចក្តីបង្គាប់អន្តរាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សហសភាពក្រុមអន្តរាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ យូ សុនទី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ អាំង អេងថុង

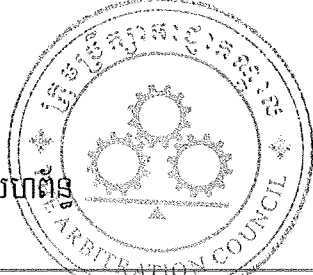
**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហុន អ៊ុន  
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិច្រេះ សង្កាត់ភ្នំពេញថ្មី ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៣១៨ ៨០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖  
 ១- លោក អង់ សានសឹង ប្រធានរោងចក្រ  
 ២- កញ្ញា ប៊ុន ដឹម អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ សហព័ន្ធសហជីវិតនកម្មកម្ពុជា  
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៩៩ ៧៨ ៨៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
 តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖  
 ១- លោក អ៊ឹម ឌីណា មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធ



**បញ្ហានៃវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

នៅពេលកម្មករនិយោជិតលឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ទៀងទាត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការ ទាមទារខាងលើបានទេ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៤០៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០២ និង ៣០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព ពលកម្មកម្ពុជា លេខ ០៣៧/១២ ស.ស.ព.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ មួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៥ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទ មិនសះជានេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៤០៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១២ ។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកចូលរួមសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច នេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានក្នុងថ្ងៃ សវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ធ្វើការផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមស្រួលរកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញ នៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កត្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
  - ១- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករកម្មការិនីនៃរោងចក្រ ហុង អ៊ីង គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីព ពលកម្មកម្ពុជា ស្តីពីការជួយដោះស្រាយសក្តានុពលការងារ ។
  - ២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជាលេខ ០៣៧/១២ សសពក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១២ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហុង អ៊ីង ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សានូវសក្តានុពលការងារ ។
  - ៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករ-កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុន ហុង អ៊ីង គោរពជូនប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្ម កម្ពុជា ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជួយដោះស្រាយនូវសក្តានុពលការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
  - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុង អ៊ីង លេខ ៤០៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។
  - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង អ៊ីង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
  - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១២ ។
  - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។



**មូលហេតុ**

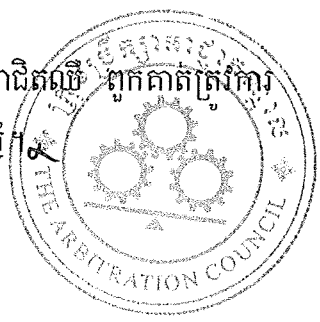
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ហុង អ៊ីង ចាប់ដំណើរការនៅឆ្នាំ២០១១ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១២០ នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសហជីពមូលដ្ឋានរបស់សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជាទេ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតបានពីងពាក់សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ឱ្យជួយដោះស្រាយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។ យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះ ដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៩ និង ថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០ នាក់ ដែលបានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីឱ្យសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយ ។ ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជំទាស់នឹងស្នាមមេដៃនេះដែរ ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ**

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- តាមការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកបានអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម ៖
  - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់គ្មានច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទាំងអស់ ។
  - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់ឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ ហើយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ចំនួន ១ ថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ។
  - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់ឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ ហើយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ចំនួន ២ ថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ។
  - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈឺនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និយោជកមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺពលកម្មករនិយោជិតឈឺ ពួកគាត់ត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីព្យាបាលជម្ងឺ យ៉ាងតិចក៏មួយអាទិត្យដែរ អាស្រ័យទៅលើជម្ងឺ ។



- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារ (១) និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់លើសពីច្បាប់ហើយ (២) មិនចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ច្រើន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើឡើងទាត់ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ និយោជកកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលតាមសមមាត្រ គឺយក ៦១ ដុល្លារអាមេរិក មកចែកនឹង ២៦ ។ ដូចនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ឡើងទាត់ ក៏ត្រូវកាត់ជាសមមាត្រដែរ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ត្រឹមត្រូវ និងមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

**ហេតុអ្វីបានជាសេចក្តីសម្រេច ៖**

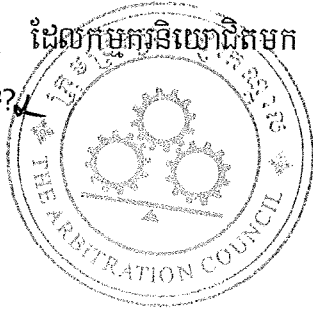
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើ សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតចំនួន ១០០ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ភាគីវិវាទអាចមក បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែល ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ” ។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា “ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួនក្នុងការដោះ ស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម/ព្រែក ត្រែង និងលេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជាទទួលបានសិទ្ធិ ផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០ នាក់ ដើម្បីឱ្យសហព័ន្ធនេះ ធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះ ស្រាយវិវាទនេះ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហព័ន្ធនេះ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាង ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០ នាក់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ភាគីនិយោជកក៏ មិនបានជំទាស់នឹងស្នាមមេដៃនេះដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ទាំងអស់របស់ កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺលើសពី ២ ថ្ងៃ ទោះបីជាការសុំច្បាប់នោះមានលិខិត បញ្ជាក់ពីពេទ្យ និងមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់សមមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមក ធ្វើការ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករឈប់ដោយមានជម្ងឺ និងមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?



ចំណុចទី១ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា “ កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ” ។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិត ប្រសើរជាងច្បាប់។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖ ...

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់...” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

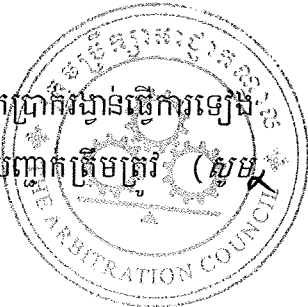
មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូច ខាងក្រោម ៖...

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានត្រូវពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ...” ។

មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ច សំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែល និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត...” ។

ផ្អែកតាមមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី ៣ និងមាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ឈររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ គឺជាការព្យួរកិច្ច សន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានជម្ងឺ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ។ រីឯនិយោជកក៏ មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរទេ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ មានន័យថា និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកនោះដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទេ គឺមានសិទ្ធិកាត់តែសមាមាត្រនៃថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ឈរនោះ ប៉ុណ្ណោះ។

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់សមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ (សូម



មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៧-ហុង មី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១១ និងលេខ ១០/១២-ជុង ហៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២០) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅតាមការយល់ឃើញរបស់សេចក្តីបង្គាប់មុន ខាងលើដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាម សមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតយប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

ចំណុចវិវាទ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិត យប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

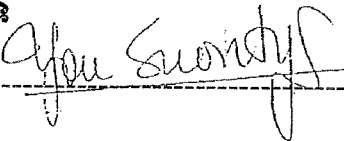
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុង រយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ យូ ស្នូនធី

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ិន អេនដុន

ហត្ថលេខា ៖ 