ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៧/១៨ - ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្រ្ទីល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្រ្ទីល**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៧ ៦៨ ១៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក គង់ មិនគង់ នាយករង

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្រ្ទីល**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៩៥ ៤០៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ស្រៀង ណារិទ្ធិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា
២- លោក វួច វ៉ាឌី តំណាងកម្មករ
៣- កញ្ញា ស្រី រដ្ឋា តំណាងកម្មករ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: 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

៤- លោក ចាប ទូច   តំណាងកម្មករ

៥- លោក ឈិត ផាន់ណា   តំណាងកម្មករ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារ ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ៥ ដុល្លារ ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានសម្រាប់ទារក ដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ ដល់ ៣៦ ខែ បើក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានទេ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទារកដ្ឋានជាក់ស្តែង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជួលនៅខាងក្រៅ (៥០ ទៅ ១០០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ) ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មការិនីឆ្លងទន្លេ ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយមិនបូកបញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីបំបៅកូន មួយ(០១)ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនមានអាយុ ១៨ ខែ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានផ្នែករដ្ឋបាលវេនយប់ ។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំពង្រីកកន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង មានដំបូល ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំពង្រីកកន្លែងញ៉ាំបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ថែមគ្រែនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យឱ្យបានគ្រប់ចំនួនទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ (២ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករសរុប) ។

១០- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់កាត់លុយកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព២ និង៣ ក្នុងពេលតែមួយ (កាត់ស្ទួន) ។

១១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំមានការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងត្រូវផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្មើៗគ្នា។

១២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ២ ទៅ ៣ មុខងារ ក្នុងពេលតែមួយ ។

១៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កម្មករមានជំនាញ ឱ្យទៅធ្វើអនាម័យ ។

ដោយឡែក ភាគីខាងក្រុមហ៊ុន គឺលោក គង់ មិនគង់ បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់បងប្អូនបានទេ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់តាមផ្លូវច្បាប់កំណត់រួចហើយ ការទាមទារហួសច្បាប់ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ព្រោះជាការទាមទារលក្ខណៈផលប្រយោជន៍ភាគច្រើន។ រីឯចំណុចផ្សេងៗទៀតគឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តបានប្រសើរទៅហើយ ហើយលោកនឹងធ្វើការដេញដោលនៅអាជ្ញាកណ្តាល។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ទ្រីល លេខ ១១៨៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៣ ចំណុច ឱ្យល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ទ្រីល លេខ ១១៨៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

ARBITRATION COUNCIL

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ៩ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២ និងទី១៣។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៤ និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ LI CHENG TE ជាអគ្គនាយករងក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក គង់ មិនគង់ ជានាយករង ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល លេខ MOC-៩០៧៣៤៥២៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល បានតំកល់ទុកលេខ ១៥៣៧/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ លេខ ៤០ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

៥- កំណត់ហេតុស្ដីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៦- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្ដីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល គាំទ្រសំណើទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៤ ចំណុច និងជ្រើសរើសតំណាង។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល លេខ ១១៨៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល លេខ ៣៩/១៨ កប/អក/លបវ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០១៧៧១៨

(លេខបញ្ជីចាស់ Inv. ១៣៥៧ E/២០០៨) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។ នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជកលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៤៥០០ នាក់។

- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣៥/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ឈិត ផាន់ណា, ២. វួច ភ៉ាឌី, ទី៣. ចាបទូច និង៤. ស្រី រដ្ឋា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- ភាគីទាំងពីរបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពចំនួន ១៥ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានសហជីពណាដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធម្មតា និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម ឬជំនួយការប្រធានក្រុម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែម ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលគាត់ទទួលបានសព្វថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ដូចខាងក្រោម ៖
    - កាលពីមុនប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក គឺមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក គឺមិនគ្រប់សម្រាប់ការចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
    - ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក៏បានឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ហេតុនេះ សុំឱ្យប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ មានការកើនឡើងដូចប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរ។
    - មានក្រុមហ៊ុនផ្សេង គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ ពី ១៥ ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ដែរ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុន FWKK ជាដើម គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺសុំអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារដដែល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក គឺមានចំនួនតិចសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះបច្ចុប្បន្ននេះ ថ្លៃឡានឈ្នួលគឺមានតម្លៃយ៉ាងតិច ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ រីឯ ថ្លៃផ្ទះជួលវិញ គឺមានតម្លៃយ៉ាងតិច ចាប់ពី ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក។ ហេតុនេះ ប្រាក់នេះមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំណាយនោះទេ។
    - មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅរហូតដល់ ចំនួន ១២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូសេនតាយ ជាដើម។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយសារនិយោជកមិនមានលទ្ធភាព។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយមិនបូកបញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន (ដោយបូកបញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ នៅក្នុងមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពគឺមានរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់ថា រយៈពេល ៩០ថ្ងៃនេះ គឺត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនោះទេ។ ហេតុនេះ រយៈពេល ៩០ថ្ងៃនេះ គឺរាប់តែថ្ងៃធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។ ដោយមូលហេតុថា នៅក្នុងមាត្រានេះ គឺចែងថា ៩០ថ្ងៃ មិនមែនចែងថា ៣ ខែ នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ការធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺកម្មការិនីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ មិនមែនពាក់កណ្តាលនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ និយោជកអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន រួចហើយ។ ជាងនេះ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏មិនបានចែងថា ៩០ថ្ងៃនេះ គឺជាថ្ងៃធ្វើការនោះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីបំបៅកូន មួយ(១)ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនមានអាយុ ១៨ខែ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីទើបនឹងសម្រាលកូនរួច

ឈប់សម្រាក ចំនួន ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ (១២ខែ) ដើម្បីឱ្យកម្មការិនីបានបំបៅដោះកូន។ កម្មការិនីអាចឈប់សម្រាកនៅចន្លោះម៉ោងការងារ ឬម៉ោងណាមួយក៏បានទៅតាមការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងនិយោជក និងកម្មការិនីនោះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការឈប់សម្រាក ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ គឺមានរយៈពេលតិច ព្រោះមានកម្មការិនីខ្លះ គាត់ត្រូវបំបៅដោះកូនរហូតដល់កូនរបស់គាត់មានអាយុ ១ឆ្នាំកន្លះ ឬ២ឆ្នាំ។ ហេតុនេះ រយៈពេល ១ឆ្នាំ គឺមិនគ្រប់សម្រាប់ពួកគាត់នោះទេ ទើបកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យបានរយៈពេល ១៨ខែ (១ឆ្នាំកន្លះ) ព្រោះពេលនោះ គាត់អាចយកកូនរបស់គាត់មកដាក់នៅទារកដ្ឋានតែម្តង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ ព្រោះនិយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ 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 និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងវិធានបែបបទ 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 ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យូនីកតា ថេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សីណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣៩/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ឈិត ផាន់ណា, ២. វួច រ៉ាឌី, ទី៣. ចាបទូច និង៤. ស្រី រដ្ឋា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀរ អ៊ីនដាសស្ទ្រីល ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ

យោងតាមអង្គហេតុភាគី ទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់

រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធម្មតា និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម ឬជំនួយការប្រធានក្រុម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ...។"*

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើរួចហើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ក្នុងមួយខែ ពីលើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលមានស្រាប់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើរួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។... ។"។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុ*

THE ARBITRATION COUNCIL

សញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព លើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

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

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិ*

ARBITRATION COUNCIL

ភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក លើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលមានស្រាប់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានសព្វថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើ

ដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចែងថា ៖ *"ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។..."*

តាមរយៈអង្គហេតុ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ច ដែលកំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើរួចហើយ ។

លើសពីនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើនេះ)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការនាំវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា លើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ (ដោយមិនបូកបញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ)

ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន (ដោយបូកបញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូន

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ (ដោយមិនបូកបញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាក ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ដោយមូលហេតុថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺមានរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃអ្វីនោះទេ ហើយក៏មិនបញ្ជាក់ថារយៈពេលស្មើនឹងរយៈពេល ៣ខែ នោះដែរ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះគឺសំដៅ ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ គឺមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យនោះទេ ព្រោះថ្ងៃបុណ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងដែលច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់ឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃនេះ គឺដើម្បីផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការថែរក្សាសុខភាពខ្លួនឯង និងទារកទើបនឹងកើតផង។ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់ថា តើការឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃនេះ គឺជាថ្ងៃធ្វើការ ឬថ្ងៃប្រតិទិន ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្រកាស ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្តល់និយមន័យ ឬចែងបញ្ជាក់ត្រង់ចំណុចនេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយមាត្រានេះ តាមការអានច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងមូល និងផ្អែកតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ក៏ដូចជាទម្លាប់ក្នុងការតាក់តែងច្បាប់ ដើម្បីកំណត់ពីចេតនា ឬខ្លឹមសារនៃច្បាប់។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរក្សាទុកពេលវេលា ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដើម្បីសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺ ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន មានន័យថា រាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៣/០៨-អ៊ីមវ៉េ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ទី១០, លេខ ២៥/០៨-អេ អេស ឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥២/០៨-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០៤១/១៨-ប៊ីរី អីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ ក៏ដូចជាតាមទម្លាប់នៃការតាក់តែងច្បាប់ បើច្បាប់មិនបានបញ្ជាក់ថា ជាចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬជាចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិនធម្មតា ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេនោះ គេនិយមអនុវត្តជាទូទៅ និងចាត់ទុកថា "ថ្ងៃ" នោះ គឺសំដៅទៅចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ប្រសិនបើរយៈពេលនោះខ្លីជាង ឬស្មើនឹង ១៥ ថ្ងៃ ជាប់ៗគ្នា ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើរយៈពេលនោះលើសពី

ARBITRATION COUNCIL

១៥ថ្ងៃ គេនិយមអនុវត្តជាទូទៅ ឬចាត់ទុកថា ជាថ្ងៃប្រតិទិន ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។ សរុបមក យោងតាមស្មារតីមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃនេះ គឺសំដៅទៅ ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន ដោយរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យផងដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ជូនកម្មករនិយោជិតដើម្បីថែរក្សាសុខភាពខ្លួនឯង និងទារកទើបនឹងកើត។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ)។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីបំបៅកូន មួយ(១) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនមានអាយុ ១៨ខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីបំបៅកូនមួយ (១) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនមានអាយុ ១៨ខែ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៣៥/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"យោងតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មការិនីដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ក្នុងការបំបៅកូន ដោយពេលវេលានេះ អាចចែកចេញជាពីរវគ្គ ពោលគឺ រយៈពេលសាមសិបនាទី មួយវគ្គសម្រាប់ការធ្វើការព្រឹក និងមួយវគ្គទៀតសម្រាប់ការធ្វើការពេលរសៀល។ ដោយឡែក ការបែងចែកនេះ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មការិនី និងនិយោជក។ ក្នុងករណី ដែលគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ម៉ោងសម្រាប់បំបៅកូននេះ នឹងត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។"* (សូមមើលបន្ថែមសំណុំរឿងលេខ ៣១/១១-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ការផ្តល់សិទ្ធិមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូន គឺរាប់ចាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតទើបសម្រាលកូនរួច រហូតដល់មួយឆ្នាំ ពោលគឺរហូតដល់ពេលដែលកូនមានអាយុ ១២ ខែ (ស្មើនឹង១ឆ្នាំ) ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និងយោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូច បានឈប់សម្រាកចំនួន ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ (១២ខែ) ដើម្បីបំបៅកូនរួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាក ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូច រហូតដល់កូនរបស់គាត់មានអាយុ ១៨ ខែ (មួយឆ្នាំកន្លះ) គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានកូនតូចឈប់សម្រាក ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនរបស់គាត់មានអាយុ ១៨ ខែ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមទៀត ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក លើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលមានស្រាប់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានកូនតូចឈប់សម្រាក១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនរបស់គាត់មានអាយុ ១៨ ខែ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីង សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL