ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១១/១៩ - អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ឈីវ ភិរម្យ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៩៩ ៨៨ ៦៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ស៊ុម សីហា រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងពោធិ៍ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨ ៨៩ ៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លី វេង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

២- លោក ម៉ៃ ម៉ា អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

៣- លោក ជីន សុផល ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនគិតលុយថែមម៉ោង សូមបូកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាព និងប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់តួនាទីជាមធ្យមភាគ ជូនកម្មករទាំងអស់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ខាងក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយមានទារកដ្ឋានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានក្មេងតូច បើមិនមានទេ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០$ ក្នុងមួយខែ ដោយឡែកតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតែ ១៥$ ក្នុងមួយខែ ប៉ុណ្ណោះ ហើយការផ្តល់ជូននេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តរួចមកហើយ។

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 អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) លេខ ១២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស់ អេស៊ូ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យនិយោជក

THE ARBITRATION COUNCIL

ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ០៤ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស់ អេស៊ូ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី លេខ ១២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មក សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០២ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នា លើចំណុចវិវាទណាមួយនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ២ ចំណុច ដែលមិនសះជានឹងគ្នានេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការ ផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ Ching Yin Msin នាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) សូម ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក ស៊ីម សីហា ផ្នែករដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) លេខ ០២១៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជិកាលេខ លេខ ៤៦៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) បានតំកល់ទុកលេខ ៦២៩៨/២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៦- តារាងឧបសម្ព័ន្ធអំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង។

៧- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។

៨- លិខិតលេខ ០៨៦/១៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១២៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។

១០- លិខិតលេខ ០៧០/១៧ ស.ស.ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ស្តីពីសុំជួបលោកនាយក ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន របស់កម្មករ-កម្មការិនី។

១១- ដីកាអម លេខ ២១៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បញ្ជូនមកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

១២- លិខិតលេខ ៣១៤ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៦៧១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

១៤- ដីកាអម លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បញ្ជូនមកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៥- លិខិតលេខ ២១៦ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៣១៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីសំណើរសុំជួបពិភាក្សាការងារ។

២- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា របស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតស្នើសុំជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ របស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត ស្តីពីស្នើសុំការជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) លេខ ១២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) លេខ ០០៤/១៩ កប/អក/កបវ២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេផ្លស់ អេស៊ូ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី (តទៅនេះហៅថា ក្រុមហ៊ុន អេផ្លស់ អេស៊ូ) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតស្បែកជើង និងគ្រឿងបន្សំស្បែកជើង និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខ Inv. ៤៦០៣ KH/២០១៥ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១៤៥០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លស់ អេស៊ូ)*។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៤/១៩ កប/អក/លបវ២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ នាក់ គឺ ១. ជិន សុផល និង២. ប៊ុន ពៅ ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លស់ អេស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០១ នាក់ គឺ ឈ្មោះ ជិន សុផល ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីព ចំនួន ៣ ដែលមានបញ្ជិកា ប៉ុន្តែពុំទាន់មានសហជីពណាដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនគិតលុយថែមម៉ោង សូមបូកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាព និងប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់តួនាទី ជាមធ្យមភាគជូនកម្មករទាំងអស់

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ច្បាប់មិនបានឱ្យនិយមន័យពាក្យប្រាក់មូលដ្ឋានប្រចាំខែ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា ពាក្យនេះ គឺសំដៅដល់ការបូកបញ្ចូលរវាង ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដូចនេះ គួរតែបូកបញ្ចូលគ្នា ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ការគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែមកគិត គឺផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចដល់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ នឹងទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ចំនួន ២ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងបន្ថែម ១ ដុល្លារ អាមេរិក នៅឆ្នាំបន្ទាប់។ រីឯប្រាក់តួនាទី គឺផ្តល់ឱ្យប្រធានក្រុម ដែលមានចាប់ពី ៣ ដុល្លារ អាមេរិក ដល់ ២០ ដុល្លារ អាមេរិក។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានផ្តល់របៀបនៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងប្រាក់តួនាទីទេ។
  - និយោជកអនុវត្តទៅតាមតារាងឧបសម្ព័ន្ធ ដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ផ្តល់ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ទាក់ទងនឹងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលនៅក្នុងនោះ តម្រូវឱ្យយកប្រាក់មូលដ្ឋានប្រចាំខែមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ នៅក្នុងសវនាការនិយោជកបានបង្ហាញពីតារាងឧបសម្ព័ន្ធ "*អំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង*" ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចខាងក្រោម ៖

    "១. អ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលវេលា ៖

    <u>ធ្វើការលើសម៉ោងពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ៖</u>

    $$\text{ប្រាក់ឈ្នួលក្នុង ១ ម៉ោង} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានប្រចាំខែ} \times \text{១២ ខែ}}{\text{៤៨ ម៉ោង} \times \text{៥២ សប្តាហ៍}} \times \text{១.៥"}$$

    ...

    ខ. បើទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (អ្នកស៊ីបុង) មិនបានគ្រប់ "ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន" កំណត់ត្រូវគិតដូចអ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលវេលាដែរ ដោយយក "ប្រាក់ឈ្នួលគោល" ធ្វើជាមូលដ្ឋាន ។"

  - អធិការការងារបានប្រាប់មកកាន់និយោជកថា ប្រាក់មូលដ្ឋានប្រចាំខែ គឺសំដៅដល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

- និយោជកបានបញ្ជាក់បន្តថា នៅក្នុងចុងសន្លឹកបើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានបែងចែងដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាង ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានក្មេងតូច បើមិនមានទេ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
  - ០ សព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនតូចមកផ្ញើនៅឡើយទេ។
  - ០ កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានប្រមាណជា ៨០ ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដា ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានក្មេងតូចយកកូនទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជក មិនអាចរៀបចំទារដ្ឋានបានទេ សូមឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទាន់មានលទ្ធភាពក្នុងការសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោ ចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ ជំនួសវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការសាងសង់ទារកដ្ឋានទេ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ដោយសារសព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស់ អេស៊ូ មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ប្រហែលជា ២ ទៅ ៣ នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
  - ០ ករណីស្នើសុំសាងសង់ទារកដ្ឋាននេះ ធ្លាប់មានបណ្តឹងទាមទារដោយសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុនម្តងរួចហើយ ហើយក៏មានការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយនិយោជកបានចេញជាសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោ ចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ ជំនួសនឹងការសាងសង់ទារកដ្ឋាន។ នៅពេលមជ្ឈត្តការផ្សះផ្សា ភាគីនិយោជកបានផ្តល់លិខិតទាមទាររបស់សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដែលនៅចំណុចទី ១៥

THE ARBITRATION COUNCIL

"ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់ថែទាំក្មេង និងសំភារៈក្មេងលេងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់"។

- កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូច និងកំពុងដាក់ច្បាប់លំហែមាតុភាព មានចំនួនចន្លោះពី ៣០ នាក់ ទៅ ៤០ នាក់ ហើយបច្ចុប្បន្នពុំទាន់មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីណាដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោពីក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។
- ក្រុមហ៊ុនទើបបើកដំណើរការនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកក៏មានគម្រោងនឹងសាងសង់ទារកដ្ឋានផងដែរ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រពុំមានទីធ្លាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សាងសង់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស់ អេស៊ូ ពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ប្រការ ១៦ 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/ប្រក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាថ្មី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

[...]

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៧/១៦-យូនីកតា ថេកណេឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៨/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-បរ៊ូណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៤/១៩ កប/អក/កបវ២ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ នាក់ គឺ ១. ជិន សុផល និង២. ប៊ុន ពៅ ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស់ អេស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជិន សុផល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ជិន សុផល មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស អេស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេផ្លាស អេស៊ូ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬកជាមួយនិងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ % (មួយរយភាគរយ) ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៣៩ (ថ្មី) ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីនិយមន័យ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថាតើត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះទេ ។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចតទៅ ៖*

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

ខ- ស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ (ឬពីរដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២៖០០ ទៅម៉ោង ៥៖០០ ព្រឹក) ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសនេះមិនបានបញ្ជាក់ជាក់លាក់ អំពីនិយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ឬយ៉ាងណានោះដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ខាងលើ បានប្រើពាក្យថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* ប៉ុន្តែ មិនបានផ្តល់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើពាក្យនេះទេ ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* គឺជាពាក្យគន្លឹះសំខាន់ ដែលជាមូលដ្ឋានកំណត់ពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង របស់កម្មករនិយោជិត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើ *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានន័យដូចម្តេច ?

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត តាម*

THE ARBITRATION COUNCIL

កិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី ។"

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់..."* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១០២ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល គឺសំដៅតែទៅលើឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាថ្នូរនឹងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ ជូននិយោជក។ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ គឺមានន័យទូលំទូលាយ ដែលសំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះអាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១០២ ដែលជាឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ដោយមិនរាប់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍នានាទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា *"ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា"* មានរួមបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី មកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែរ ឬទេ?

១. ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៖

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *"ក.កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖*

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែ គិតជាដុល្លារអាមេរិក	*0*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៥/១[illegible] យៀន បានបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការ*

THE ARBITRATION COUNCIL

បើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី ០១ ឆ្នាំ ឡើង ទៅតាមអតីតភាពការងាររបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញទៀតថា គោលបំណងនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ គឺមិនមែនត្រឹមតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយគ្រាន់តែគិតពីរយៈពេលនៃសេវាកម្មការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូននិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ក៏ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមានបទពិសោធន៍ការងារ, ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការបំពេញការងារជូនដល់និយោជក ទៅតាមរយៈពេលដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារជូននិយោជកផងដែរ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារកាន់តែច្រើន គឺនឹងប្រើប្រាស់កាន់តែល្អប្រសើរឡើងនូវគុណសម្បត្តិ ដូចបានរៀបរាប់មកខាងលើ ទៅតាមរយៈពេលនៃអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាថ្លៃឈ្នួលការងារបន្ថែម ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពដូចបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ដើម្បីជាថ្នូរនឹងការប្រើប្រាស់នូវបទពិសោធន៍ការងារ, ការខិតខំប្រឹងប្រែង និងភាពស្មោះត្រង់ ទៅតាមកម្រិតអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់អតីភាពការងារនេះ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដែលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាព ដូចមានកំណត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ត្រូវទទួលបានពីនិយោជក ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់គាត់។

ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពដែរ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។ ពោលគឺ និយោជកមិនយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបូកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដើម្បីយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ បូកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដើម្បីយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

២. ប្រាក់តួនាទី ៖

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ដោយមិនរួមបញ្ចូលប្រាក់តួនាទីទេ។ នៅក្នុងករណីនេះ ដោយពិនិត្យទៅលើចរិតលក្ខណៈ ឬធម្មជាតិរបស់ប្រាក់តួនាទី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់តួនាទីនេះ គឺជាថ្លៃឈ្នួលការងារបន្ថែម ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានតួនាទី ដើម្បីជាថ្នូរនឹងការបំពេញការងារ ឬតួនាទី

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រចាំថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានដាក់ឱ្យគាត់ធ្វើ ក្នុងតួនាទីណាមួយក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ប្រាក់តួនាទីនេះ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ដែលត្រូវទទួលបានពីនិយោជក ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបស់ពួកគាត់។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"នៅពេលណាដែលនិយោជកកំណត់ឃើញថា កម្រិតជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងកម្រិតមួយ ដែលពួកគេអាចទទួលបានប្រាក់ជំនាញប្រចាំខែហើយ កម្មករនិយោជិតរូបនោះ នឹងទទួលបានប្រាក់នេះជាធម្មតារៀងរាល់ខែ។ នេះមានន័យថា វាមិនអាស្រ័យនៅលើការបំពេញការងារបានល្អ ឬមិនល្អរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែណាមួយ ឬការសម្រេចបានតាមគោលដៅ ដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងខែណាមួយនោះឡើយ។ កម្មករនិយោជិតរំពឹងទុកជាមុនថា ខ្លួននឹងទទួលប្រាក់នេះនៅរៀងរាល់ខែ ហើយចាត់ទុកថាវា គឺជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលពួកគេត្រូវទទួលបានជាធម្មតា នៅពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក។..... ប្រាក់ជំនាញ ឬតួនាទីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងពេលធ្វើការធម្មតា ក៏ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតាផងនេះដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ជំនាញ ឬតួនាទី ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវយកមកបូកបញ្ចូល ដើម្បីគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៨/១៣-ជី ហ្វូ ម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០៧/១៣-*សាន់វែល ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចរិតលក្ខណៈ ឬធម្មជាតិនៃប្រាក់ជំនាញ និងប្រាក់តួនាទីមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាទេ។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញបានយកជំនាញរបស់ខ្លួន ទៅប្រើប្រាស់ ក្នុងពេលបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ហើយជាថ្នូរនឹងការប្រើប្រាស់ជំនាញនេះ និយោជកបានផ្តល់ឈ្នួលការងារនៃការប្រើប្រាស់ជំនាញនេះ ដែលជាទូទៅត្រូវបានគេហៅថា ជាប្រាក់ជំនាញ។ ចំពោះប្រាក់តួនាទីវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមការសម្រេចរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវទទួលបានប្រាក់នេះផងដែរ នៅពេលដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារ និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់ កំណត់ដោយនិយោជក ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់តួនាទី គឺជាចំណែកមួយបន្ថែមនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិត ដែលមានតួនាទី ទទួលបានក្នុងពេលធ្វើការធម្មតាផងដែរ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបស់ពួកគាត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយរាប់បញ្ចូលប្រាក់តួនាទីដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសាហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។ "*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោ ចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករជាស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ ជំនួសវិញ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ជំហរក្នុងការទាមទារ ដោយឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ ការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋានទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ 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 ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

[...]

THE ARBITRATION COUNCIL

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) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ 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 និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។*" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

កណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០១៦/១៨-ចេង ស៊ី ស៊ីន មេទ្ធហ្វេកឃើរីង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់តួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង

ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម តិរម្យ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រួន សារ៉ាយ**

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