ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣១/១៧-វ៉ៃ ហ៊្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក វី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិពងទឹក ឃុំដំណាក់អំពិល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៣១៦ ៦៦៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោក អ៊ុយ បូរី រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **-អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**
-សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិពងទឹក ឃុំដំណាក់អំពិល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៧០០ ៧១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ជា វិមាន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

២- លោក កល់ គន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

៣- លោកស្រី អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ កម្មការិនី

៤- លោកស្រី ឌុច ផេន កម្មការិនី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ ទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយគ្មានកំហុស ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងលុយស្នាក់នៅ ឬលុយធ្វើដំណើរចំនួន ២ ដុល្លារបន្ថែមទៀត សរុប ១០ ដុល្លារ ។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងលុយរង្វាន់ទៀងទាត់ (លុយព្រឹម) ចំនួន ៥ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត សរុប ១៥ ដុល្លារ ។

៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំពោះកម្មករដែលគ្មានកំហុស ។

៥- នៅពេលកម្មករដាក់ច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ ចូលធ្វើការវិញ មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។

៦- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលសម្រាកចេញហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ។

៧- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការរំលែនាំចំពោះប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម ដែលបានជេរប្រមាថមកលើបងប្អូនកម្មករ ។

៨- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការវេងរាល់ម៉ោងធ្វើការ ។

៩- នៅពេលកម្មករដាក់ច្បាប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួលជូនពួកគាត់ ។

១០- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមលុយបាយថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ ម៉ោង ៨:០០ ឱ្យបាន ៥០០០ រៀល ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២០៨ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ (អាណត្តិទី១៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាទឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ២៣៣១ ក.ប/កណេ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្ដាល បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្ដាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ១០ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាទឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ១០ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ២៣៣១ ក.ប/កណេ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករលើមិនសះជាទាំង ១០ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាទឹងគ្នាចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩ និងទី១០។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤ និងទី៥។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ជាមួយគ្នា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឥស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ របស់នាយកសហគ្រាសឃីហោ វ៉ៃ ហ៊ីល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក អ៊ុយ បូរី។

២- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ម៉ែន សុខចាន់ថា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

៣- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ ម៉ែន សុខចាន់ថា កាលបរិច្ឆេទនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

៤- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ ឌុច ផេន កាលបរិច្ឆេទនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ ឌុច ផេន កាលបរិច្ឆេទនៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

៦- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ ឌុច ផេន កាលបរិច្ឆេទនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។

៧- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ ឌុច ផេន កាលបរិច្ឆេទនៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦។

៨- លិខិតជូនដំណើងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ ជូនដំណើងថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

៩- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ។

១០- លិខិតជូនដំណើងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឌុច ផេន ជូនដំណើងថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ីល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ីល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ២៣៣១ ក.ប/កហ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ០០៥/១៧ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៨៧៦ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)*។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៥/១៧ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានឈ្មោះ ១. អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ២. ឌុច ផេន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ វ៉ៃ ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសំណុំរឿងលេខ ២៣៣១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។
- នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតខាងលើ ក៏មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការដែរ។
- ភាគីទាំងពីរលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ៤ ប៉ុន្តែ ក្នុងនោះមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកឈ្មោះ អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ ទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយគ្មានកំហុស ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល និងស្នើសុំឱ្យនិយោជកកុំបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានកំហុស

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង កម្មករនិយោជិត ឌុច ផេន ចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែម្តងៗ ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយ ៣ ខែ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។
  - រៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែ របស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកតែងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ។
  - និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅពួកគាត់ទៅទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដោយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរហូតដល់ថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧, ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ០៥ ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ ថ្ងៃ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាំងពីរមិនព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់នោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗប្រចាំខែ ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៥៥ ដុល្លារអាមេរិក
    - ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក
    - ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក
    - ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក និង
    - ប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន មិនដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស ឬទទួលបានការព្រមានណាមួយពីនិយោជកនោះទេ។

- ផ្នែករដ្ឋបាលបានប្រាប់មូលហេតុថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់ពួកគាត់ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ ចូលជាសមាជិក និងបង្កើតសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។ និយោជករើសអើងពួកគាត់ដែលជាសកម្មជនសហជីព។
- និយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជក ឌុច ផេន ដោយសារគាត់រស់នៅផ្ទះជាមួយកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ។ ហេតុនេះ និយោជកសម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាទាំងពីរនាក់តែម្តង។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់អវត្តមានច្រើនគឺ ៥ ទៅ ៦ ដង (ដោយមានច្បាប់ខ្លះ អត់ច្បាប់ខ្លះ) ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបើកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយអត់ច្បាប់ចាប់ពី ០៣ ដង ទៅ គឺចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់។
  - នៅពេលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ហើយហៅពួកគាត់មកទទួលប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរមិនទទួលប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាទាំងនោះពិតមែន ប៉ុន្តែនៅពេលផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល កម្មករនិយោជិតទាំងពីរបានផ្តិតមេដៃព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជករួចហើយ។
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃ និងសម្រេចពីប្រធានក្រុមផងដែរ ហើយផ្នែករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានពិចារណាបន្ថែមទៅលើការសម្រេចចិត្តនោះ។ ជាក់ស្តែង ប្រធានក្រុមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ បានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះទេ ហើយប្រធានក្រុមបានប្រាប់ផ្នែករដ្ឋបាលថា ប្រធានក្រុមបានណែនាំពួកគាត់ច្រើនដងហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបទៅវិញថា ៖
  - នៅឆ្នាំ២០១៤ កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ ឈប់ជាច្រើនថ្ងៃដោយសារគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ផង ម្តាយឈឺផង ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគាត់។ នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ នេះ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរឈប់តែ ៣ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ គឺថ្ងៃទី១១, ទី១២ និងទី១៣ ដោយសារពួកគាត់យកកូនទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យគន្ធបុប្ផា ហើយពួកគាត់ក៏បានសុំច្បាប់ប្រធានក្រុមហើយដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនគួរយកមូលហេតុ ពួកគាត់ឈប់ច្រើនដើម្បីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរធ្វើការល្អតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ហើយប្រធានក្រុមមិនដែលព្រមាន ឬមានបញ្ហាអ្វីជាមួយពួកគាត់ឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ២ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ២ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៨ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ថ្លៃឈ្នួលរថយន្តប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រលប់មកផ្ទះវិញឡើងរហូតដល់ ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ហើយបន្ទប់ជួលក៏ឡើងថ្លៃដល់ទៅ ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែដែរ ។ ហេតុនេះ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ៨ ដុល្លារ អាមេរិក មិនគ្រប់គ្រាន់ទៅលើការចំណាយទាំងនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេពីព្រោះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកសព្វថ្ងៃនេះ គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតំឡើងលុយរង្វាន់ទៀងទាត់ (លុយព្រីម) ចំនួន ៥ដុល្លារ អាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបគឺ ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ០១ ខែ ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតនៅជិតនោះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួនចាប់ពី ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ដល់ ២០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល ចង់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដូចកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេពីព្រោះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកសព្វថ្ងៃនេះ គឺស្របច្បាប់រួចហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល នៅពេល កម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ ចូលធ្វើការវិញមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ នៅពេល កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា មុនខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ពេញ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ

មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។ ដោយឡែក ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ បន្ទាប់ពីប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់មានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានការកែប្រែការអនុវត្តនេះទេ ពោលគឺ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រជាយូរមកហើយ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់មានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរផ្តល់ភស្តុតាង ឬឯកសារផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ភាគីទាំងពីរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទនេះ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ *"សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ"* របស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ក្នុងនោះព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនជាភាសាអង់គ្លេសមួយចំនួនមានបកប្រែអមជាភាសាខ្មែរ និងព័ត៌មានមួយចំនួនទៀត មិនមានបកប្រែជាភាសាខ្មែរនោះទេ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករនិយោជិត ឌុច ផេន ៖ សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ដែលមាន អត្តលេខ: ១០៦៣៩ ឌុច ផេន ចំនួន ៨ សន្លឹក ដូចខាងក្រោម ៖

- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ចំនួន ៤ សន្លឹក សរសេរថា *"Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់:* " (គ្មានចំនួនទឹកប្រាក់)
- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ចំនួន ៤ សន្លឹក ទៀត សរសេរថា ៖
  - ..."*Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់: $9.23*"...
  - ..."*Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់: $9.23*"...
  - ..."*Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់: $8.85*"...
  - ..."*Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់: $8.85*"...

ខ. កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ ៖ "សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ដែលមាន អត្តលេខ: ១០៦៣៩ អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ ចំនួន ១ សន្លឹក សរសេរថា "*Att. Allowance ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់:* " (គ្មានចំនួនទឹកប្រាក់)

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុនពិចារណាចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

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

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និង ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេទូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រ៊ីនសាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ២២៧/១៦-អេវើរី ថេកស្តាយ ហ្វាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊ុល មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ *"...អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។*

...ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេទូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រ៊ីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) និងលេខ ២១០/១៦-ហ្វ្រេត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

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

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

THE ARBITRATION COUNCIL

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 ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណេឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ផបរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណោ-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៥/១៧ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានឈ្មោះ ១. លោកស្រី អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ២. កញ្ញា ឌុច ផេន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ វ៉ៃ ហ៊្វុល ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសំណុំរឿងនេះ។

នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតខាងលើក៏មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ៃ ហ៊្វុល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវ៉ៃ ហ៊្វុល ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ចូលធ្វើការវិញ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៣ ខែម្តងៗ ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយ ៣ ខែ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន គឺជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារ?

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"* ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណើងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណើងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ុនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និងទី៨ ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ លើសពីនេះទៀត វាក្យខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុប លើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ ។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុបដែលចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ គឺយោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗ នោះទេ ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យា

ដែលមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ។...” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

ដូចនេះ យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលខាងលើ និយោជកមិនអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ បានទេ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែម្ដងៗ ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ។ ជាក់ស្ដែង កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់បានចូលបម្រើការងារចាប់តាំងពីថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ បើគិតមកដល់ថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលជាថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ គឺលើសពីរយៈពេល ២ ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានប្ដូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅរៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែ របស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្ដងៗ និយោជកតែងផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដល់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច ។

កថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ “*នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា*” ។

យោងតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបង់ គឺនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្ដាច់ ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦០/០៦-ញូមេកហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៥/០៦-សៅធ៍ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)

ក្រៅពីនេះ នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៩១/១០-ញូ វ៉ាយដឺ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ៖ "*ការបង់ប្រាក់បំណាច់ ដែលធ្វើទៅពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ហើយបន្តសារជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនអាចរាំងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ប្ដូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់តាមច្បាប់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ កំណត់ឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារអាចប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានយ៉ាងយូរត្រឹមពីរឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ កាលណា ការបន្តសារជាថ្មីលើសពីពីរឆ្នាំ នោះថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតអាចចាត់ទុកថា យូរតាមន័យនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលធ្វើឱ្យខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលសម្រាប់អនុវត្តតែក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះ មិនអាចបន្តអនុវត្តបានទៀតទេ។ ហេតុនេះហើយ ទើបច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងពីការប្ដូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ នៅពេលធ្វើការបូកបញ្ចូលគ្នានូវថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំ។*"។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៣៧/១៦-នីចធី អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ទោះបីជានិយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ម្ដងៗក្ដី មិនមែនមានន័យថាកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារហូតនោះទេ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ មានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំហើយ។ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទាំងពីរក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ខុច ផេន មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយករណីនេះ គឺជាករណីបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ មិនមែនជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

ខ. តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ខុច ផេន មានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ខុច ផេន ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់ចូលជាសមាជិក និងបង្កើតសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ គឺដោយសារពួកគាត់ឈប់ច្រើនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "... *គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ។*" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ ។*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-បាយ ហ៊ី, លេខ ៣០/០៨-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០/១០-ណោហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧៨/១០-ណោហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២២៨/១៦-ខេមបូ ធី ឌី ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "*...និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់ពិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយខុសនីតិវិធី ។*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធើរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "*...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។ ចំណែកឯច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា មិនមែនតែការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពទេ និយោជកក៏មិនអាចរើសអើង ពីព្រោះតែការចូលកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះដែរ ។ ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់*

THE ARBITRATION COUNCIL

ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ ។..." ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ុី និងលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧*) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ផិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-ល្បេន ហួ (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០*) ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការអះអាងមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្អាងលើការទាមទារនោះទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៥៤/១៣-បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រៅពីហេតុផលដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅពួកគាត់ទៅទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ហើយបានប្រាប់មូលហេតុថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់ពួកគាត់ ពីព្រោះពួកគាត់ចូលជាសមាជិក និងបង្កើតសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬអំណះអំណាងបន្ថែមទៀត ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនទាក់ទងទៅនឹងការអះអាងថា និយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងពីរដោយសាររើសអើងសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ការឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការរើសអើងសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនេះ មិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។

គ. តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយ-លក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ”។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្ម-ករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណើងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និង ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI))*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករ និយោជិតទាំងពីរ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់អវត្តមានច្រើន គឺពី ៥ ទៅ ៦ ដង (ដោយមានច្បាប់ខ្លះ អត់ច្បាប់ខ្លះ) ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបើអវត្តមានចាប់ពី ៣ដងទៅ គឺចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ នេះ គាត់មិនសូវអវត្តមានច្រើន ដូចការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ គឺពួកគាត់អវត្តមានតែ ៣ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ដោយមូលហេតុ កូនឈឺ ហើយត្រូវយកកូនទៅពេទ្យ យ៉ាងណាមិញ ពួកគាត់ក៏បានសុំច្បាប់ពីប្រធានក្រុមរបស់ពួក គាត់ហើយដែរ ។

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមាន បន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្កាហ្សា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨ និង១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង)*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគី ដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្អាងលើការទាមទារនោះទេ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍ បាយ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុ ផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងរបស់និយោជកនៅថ្ងៃសវនាការ និយោជកមិនបានផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ ពិតជាអវត្ត

ARBITRATION COUNCIL

មានច្រើននៅកន្លែងការងារ ហើយអវត្តមានរបស់ពួកគាត់ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនយ៉ាងណានោះទេ។ ក្រៅពីនេះ និយោជកក៏មិនបានផ្តល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិចារណាថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានចំនួន ៣ ដងទៅ គឺជាកំហុសដែលផ្ទុយទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងឬយ៉ាងណានោះទេ។

ដូច្នេះយោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងយោងតាមការបកស្រាយខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ពីការងារនោះទេ។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ក.បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ...ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់..."* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់មិនមានហេតុផលសមរម្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨២/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១៤-តេយ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៥០/១៥-វ៉ាន់ធីជ រីវើរ ថេកស្ទាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង ២២៥/១៦-ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ២ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ២ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ដែរ ឬទេ?

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

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៨ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ខាងលើហើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបន្ថែមប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ២ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពីលើប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដែលមានស្រាប់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។... ។"

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

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

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។... ។"

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើដដែល ចែងថា "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។*"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ*"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ បើសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង

ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្វ្រ៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វ្រេតយូទៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ុនដាង អីកែរីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្ដឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ២ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ ដែរ ឬទេ?

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ដែលចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។"*

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ឱ្យបានចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ ពីព្រោះការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនេះ គឺស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ខាងលើ រួចហើយ។

ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្ត

កន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យបាន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលការបកស្រាយពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ២ ខាងលើ)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មុនខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ពេញ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកមានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែក ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ បន្ទាប់ពីប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់មានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវក៏ដោយ។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានការកែប្រែការអនុវត្តនេះទេ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់មានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ជាយូរមកហើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអះអាងរបស់ភាគីទាំងពីរ គឺមានភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាទេ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពេលឈប់មានជំងឺ។ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរផ្តល់ភស្តុតាង ឬឯកសារផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលការបកស្រាយអំពីបន្ទុកភស្តុតាងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ខាងលើ)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្ដល់សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ក្នុងនោះព័ត៌មានដែលផ្ដល់ជូនជាភាសាអង់គ្លេសមួយចំនួនមានបកប្រែរមជាភាសាខ្មែរ និងព័ត៌មានមួយចំនួនទៀតមិនមានបកប្រែជាភាសាខ្មែរនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ដែលសរសេរនៅក្នុងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់បុគ្គលិក-កម្មករ មិនបានគ្រប់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថាតើ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលមានចំនួនតិចជាង ១០ ដុល្លារ អាមេរិកនោះ ត្រូវបានកាត់ដោយមូលហេតុអ្វីនោះទេ ពោលគឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានទេថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងនោះត្រូវបានកាត់ដោយមូលហេតុការឈប់សម្រាកមានជំងឺ ឬឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬការឈប់ដោយហេតុផលណាមួយផ្សេងនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលបានលើកឡើងថា មុនខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ពេញ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកមានជំងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចសន្មតបានទេថា និយោជកបានរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ឬកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានជំងឺដោយមានសំបុទ្រពេទ្យត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ ដែរ ឬទេ?

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ដែលចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។"*

អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (ភាពសង្គតិ) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្ដិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្ដីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្ដល់ហេតុផល និងចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្ដីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

យោងតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្ដីសម្រេចថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិត មានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក ។..."

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន៖

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជំងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសកើតព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត" ។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*

មានសិទ្ធិ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលា មិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត មានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។"
អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ច ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ មិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេ នឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន ជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរថា ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ គឺ

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុំ ស្រីម៉ៅ និង ឌុច ផេន ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ២ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL