ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៦/១៩ - ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ គល់ វឌ្ឍនា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ២២២ ០០២/០៧០ ៩១៥ ៩៤៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

- លោក ញ៉ឹម រិទ្ធី — ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២៤ ២៥ ២៩៤/០៩៦ ២៧៧៣៤៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-	លោកស្រី យិន កញ្ញា	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេវាកម្មសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា
២-	លោក សំ បូរ៉ា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣-	លោក គ្រី នាង	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ
៤-	លោក ស៊ុក មករា	កម្មករ
៥-	លោក ទ្រិញ អុន	កម្មករ
៦-	កញ្ញា យន់ រិបុល	កម្មករ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

៧- លោកស្រី សាយ ចិន្តា កម្មករ

៨- កញ្ញា គី សុផល កម្មករ

៩- លោកស្រី សាយ ដារ៉ែន កម្មករ

១០- កញ្ញា ឈុន ស៊ីនី កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់តាមផ្លូវច្បាប់ជូនកម្មករ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង និងផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន។

២- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចំឆ្នាំដែលមានកន្លងមក ឲ្យបានទៀងទាត់។

៣- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនមានឡានជូនកម្មករទាំងទៅ ទាំងមក។

៤- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល។

៥- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យប្រចាំការរាល់ម៉ោងធ្វើការ និងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់។

៦- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរួច បានចេញ១ម៉ោងដើម្បីបំបៅកូន។

៧- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថែមម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៨ ចំនួន ៤០០០ រៀល។

៨- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការសុំច្បាប់ និងថែមម៉ោងឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

៩- នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

១០- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុភាព រាល់ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន។

១១- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់រោងបាយបន្ថែម។

១២- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែពាក្យសំដីសន្តិសុខ និងគណនេយ្យឲ្យបានសមរម្យមកលើកម្មករ។

១៣- សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់តាមសមាមាត្រ។

១៤- នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឲ្យកម្មករធ្វើ សុំឲ្យគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពលើចំណុចនីមួយៗ

ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណា ផុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ២៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ណាផុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការទាមទារសុំឲនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៤ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឲធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ១៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ១៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ១៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាផុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ២៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ១៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ ៖ ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ១៤ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ១០ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ២, ៣, ៥, ៦, ៧, ៨, ៩, ១១ និង១២។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤, ១០, ១៣ និងទី១៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការផ្ដល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យាកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ Jo Joon Je នាយកក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ញឹម រិទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣០៣២២ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៣- ឯកសារគម្រូកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់។

៤- បណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ លេខ PTL201902158 អពដ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ MOC-85664962 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

៦- សារណានៃការធ្វើកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯក ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១២២ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពសួនឧស្សាហកម្មសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯក ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអម របស់កម្មករ-កម្មការិនី នៃក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯក សូមគោរពជូន សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពសួនឧស្សាហកម្មសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ស្តីពីសំណើរសុំពឹងពាក់ និងជួយអម និងជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុន-ក្រសួងការងារ-តុលាការ-អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពយុវជនខ្មែរ (ណា ជុង ហ្គាម៉ិន) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៤- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពសួនឧស្សាហកម្មសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា (ណា ជុង ហ្គាម៉ិន) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ២៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក លេខ ០០៦/១៩ កប/អក/កបវ២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ១៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ណាជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក (តទៅនេះហៅថា ក្រុមហ៊ុន ណាជុង) ដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០៣០៣២២ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២៤០ នាក់។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៦/១៩ កប/អក/វក/កបវ២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. សាយ ចិន្តា ២. ស៊ុក មករា និង៣. គ្រី នាង ៤.ឈុន ស៊ីនី ៥. សាយ ដារីនៃ និង៦.ភី សុផល ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ណាជុង នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- មិនមានអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឲក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺពុំមានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ដោយសារទំនិញឡើងថ្លៃ និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលពុំមានលទ្ធភាពហូបគ្រប់គ្រាន់ ម្យ៉ាងវិញទៀតមានរោងចក្រផ្សេងទៀត គេមានផ្តល់ប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់គេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថានិយោជកពុំមានលទ្ធភាព និងមិនមានច្បាប់ដែលតម្រូវឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនល្អ ប្រសិនបើនៅពេលអនាគតក្រុមហ៊ុនមានភាពប្រសើរឡើងវិញ និយោជកនឹងពិចារណាសំណើរនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឲក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករទៅពិនិត្យសុខភាពរាល់ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឲនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យកាយសម្បទាដោយការចំណាយជាបន្ទុករបស់និយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា តាំងពីកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការដំបូងមក គឺមិនធ្លាប់បានទទួលការពិនិត្យកាយសម្បទាទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតថ្មីដែលចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកតម្រូវឲភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់កាយសម្បទាមុនចូលបម្រើការងារ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងាររួចហើយ គឺនិយោជកមិនតម្រូវឲទៅពិនិត្យកាយសម្បទានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឲក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់តាមសមាមាត្រ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឲនិយោជកកាត់រង្វាន់ទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងអស់។
- ភាគីនិយោជក មិនអាចឆ្លើយតបបាន ដោយសុំពិនិត្យមើលឯកសារសិន។ ករណីនេះ គឺត្រូវថ្ងៃកំណត់ផ្តល់ភស្តុតាង ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឲកម្មករធ្វើ សុំឲគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កន្លងមកនៅពេលដែលនិយោជកមិនមាន ការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយឲកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក់រយៈពេល ២ ឬ ៣ ថ្ងៃ គឺនិយោជក មិនដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំដាក់ឯកសារបន្ថែម នូវចំនួនកម្មករនិយោជិត និងកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់នៃ ថ្ងៃដែលនិយោជកមិនមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲនោះ។
- ភាគីនិយោជក មិនអាចឆ្លើយតបនឹងការទាមទារនេះបានទេ ដោយសុំពិនិត្យមើលឯកសារសិន។
- ករណីនេះ គិតត្រឹមថ្ងៃកំណត់ផ្តល់ភស្តុតាង ភាគីទាំងពីរមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទនេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឲកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពុំមានអង្គហេតុដែលបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ណាជុង មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មខាងផ្នែកការដាក់ពាក្យ បណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ "*ត្រូវបានផ្ទេរប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

[...]

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិតឲធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឲភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូនីកតាបេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបរើលដ៍ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយជុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៦/១៩ កប/អក/វក/កបវ២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. សាយ ចិន្តា ២. ស៊ុក មករា ៣. គ្រី នាង ៤.ឈុន ស៊ីនី ៥. សាយ ដារីន និង៦. គី សុផល ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ណាជុង ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ ខាងលើ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ឲផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឲនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲកម្មករនិយោជិត...។"

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

[...]

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការ បោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

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

ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឲបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

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

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាឃើញថា

THE ARBITRATION COUNCIL

តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ 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 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា 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-រេង (ខេមបូឌា) ខបកើរសេិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០១៦/១៨-រេង ស៊ី ស៊ីន មេនូហ្វេកធឹរីង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ដោយការចំណាយជាបន្ទុករបស់និយោជក

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព (កាយសម្បទា) ដោយការចំណាយជាបន្ទុករបស់និយោជក ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ ៖*

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស។

ខ- ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ។

គ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវឲនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយសោហ៊ុយខ្លួនឯង គឺ ៖

១- .....

៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ។"

ប្រការ ១ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការពិនិត្យកាយសម្បទាសំរាប់ជនកម្ពុជា និងជនបរទេស ដែលប្រកបមុខរបរនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចែងថា ៖ *"ជនកម្ពុជា និងជនបរទេសទាំងពីរភេទ ដែលប្រកបមុខរបរណាមួយក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចាំបាច់ត្រូវឆ្លងការពិនិត្យកាយសម្បទា។"*

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ ខាងលើ ៖ *"មុនពេលប្រកបមុខរបរ ជនកម្ពុជា និងបរទេសទាំងនោះ ត្រូវទៅពិនិត្យកាយសម្បទាជាចាំបាច់នៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ...។"*

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ ខាងលើ ចែងថា ៖ *"ការពិនិត្យកាយសម្បទាអាចមានការពិនិត្យជាលក្ខណៈពិសេសថែមទៀត តាមមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាក់ស្តែង។"*

ប្រការ ៧ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ ខាងលើ ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់សហគ្រាស ត្រូវបង់ថ្លៃឈ្នួលសំរាប់ការពិនិត្យកាយសម្បទានៃនិយោជករបស់ខ្លួន ដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៥ ខាងលើ ទៅតាមករណីនីមួយៗ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៧ (ក) និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១, ប្រការ ៣, ប្រការ ៥, និង ប្រការ ៧ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការពិនិត្យកាយសម្បទា នៅពេលចូលធ្វើការដំបូងជាចាំបាច់ ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ទៅឲកម្មករនិយោជិត។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព ដែលធ្វើមុនពេលកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការដោយមិនគិតថា ការពិនិត្យសុខភាពនោះ ធ្វើឡើងមុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមការងារ ឬបន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមការងារហើយនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៨/០៤-ស៊ី ធីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៨៦/០៥-ស៊ុនព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ២៣/០៨-អ៊ឹម និង រ៉េ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពុំដែលបានទទួលការពិនិត្យកាយសម្បទាទេ តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងមក។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលបម្រើការងារថ្មីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺបានទទួលការពិនិត្យកាយសម្បទារួចហើយ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការពិនិត្យកាយសម្បទានៅពេលចូលធ្វើការដំបូងជាចាំបាច់ ដែលក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតអាចទៅពិនិត្យកាយសម្បទានៅនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារដោយខ្លួនឯងបាន ដោយមិនចាំបាច់ឲនិយោជកបញ្ជូនពួកគាត់ទៅនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាព គឺជាបន្ទុករបស់និយោជក។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲនិយោជកអនុញ្ញាតឲកម្មករនិយោជិតដែលពុំទាន់ទទួលបានការពិនិត្យកាយសម្បទា ទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចេញថ្លៃសេវាពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ស្របតាមមាត្រា ២៤៧ (ក) និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១, ប្រការ ៣, ប្រការ ៥, និង ប្រការ ៧ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៨ ខាងលើ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ដែលចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង ១ខែ។"*។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឲបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តីសម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ ភាគរយ ... កាលណាកម្មករនិយោជិត មានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់

ARBITRATION COUNCIL

ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ គឺជាសិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ 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
ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ គឺជាការឈប់ "ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឲកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត មានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។"* អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម យល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ តាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាលណាកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ច ធ្វើយ៉ាងណាឲកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឲឈប់ មិនមែនជាធន្ទានុសិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នេះទេ នឹងនាំឲមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឲរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះ វានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១ ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឲគេបញ្ឈប់ការរំលោកនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឲអនុវត្តបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន ជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឲមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជក ដើម្បីឲកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជំងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា "ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា"។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវស្ថានការណ៍ដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយសាច់ញាតិវែងជាងអ្វី ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ឲលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ នោះវាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិតដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់នេះ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឲកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ។ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬរណពិន័យរដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ នាំឲកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន

(មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ ខែ ទៅ ៦ ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០ រៀល ទៅ ១,០០០,០០០ រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះមិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឲអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឲហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទុះផ្សេងៗតាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមានមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែ មិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឲកម្មករនិយោជិតឈប់ក្រៅពីការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុនសព្វថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ទោះដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់។ករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់អង្គហេតុនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមត្រូវតាមស្មារតីនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមខាងលើនេះដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ និងមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក៏ពុំមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាដើម្បីគាំទ្រដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីកំណត់ឲបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ ភាពស្របច្បាប់ សក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងគោរពតាមស្មារតីនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀតទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច

របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក និងបង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត កាលណាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី ១៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពុំមានឈ្មោះ ឬចំនួនកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ដែលជាដើមបណ្តឹង និងកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់ដែលនិយោជកពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងពេញដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដើម្បីឲក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា *"...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ ... ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ...។"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖

- បង្គាប់ឲនិយោជកអនុញ្ញាតឲកម្មករនិយោជិតដែលពុំទាន់ទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំ ទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចេញថ្លៃសេវាពិនិត្យកាយសម្បទានេះ ស្របតាម មាត្រា ២៤៧ (ក) និង (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១, ប្រការ ៣, ប្រការ ៥ និង ប្រការ ៧ នៃប្រកាសរួម លេខ ០៩ សកអ/៩៤ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។
- បង្គាប់ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត កាលណាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី ១៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឲកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **គល់ ទន្សាយ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL