ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២០/២០ - ជីជី ហ្វេសិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

# សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

## ភាគីនៃវិវាទ

### ១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៥៣ ៥៧ ៧៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

| | |
|---|---|
| ១- លោក Lai Kok Ping | អនុប្រធានចាត់ការទូទៅ |
| ២- លោក ឡុង ផល្លី | ផ្នែកធនធានមនុស្ស |

### ២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៨០៩ ៤៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

| | |
|---|---|
| ១- លោក ព្រាប មុន្នីសុវណ្ណ | អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ |
| ២- លោក ព្រំ ប៊ុនថន | មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ |
| ៣- លោក ប៉ុន វណ្ណៈ | ប្រធាន (សហជីពមូលដ្ឋាន) |
| ៤- លោក យ៉ង់ ស៊ីណាត | អនុប្រធាន (សហជីពមូលដ្ឋាន) |
| ៥- កញ្ញា ឈោះង ស៊ីណែន | លេខា (សហជីពមូលដ្ឋាន) |

៦- លោក សួន ជុំ សកម្មជន

## បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុច២)កម្មករនិយោជិតស្នើនៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ សុំគិតជាលុយ ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

២- (ចំណុច៣)កម្មករនិយោជិតស្នើសុំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី បន្ទាប់ពីមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចាប់ពីខែទី១ ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ កប/ស.ជ.ណ.ខ.ល របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- (ចំណុច៤)កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ជម្រើសដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ថិរវេលា ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ៦ខែម្ដង និងអនុវត្តតាមសេចក្ដីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- (ចំណុច៥)កម្មករនិយោជិតស្នើនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់ពិសេស សូមកុំកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

៥- (ចំណុច៦)កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយABC) ភាគីក្រុមហ៊ុននិងមិនបង្កើតឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយABC) ដោយក្រុមហ៊ុនបានកំពុងអនុវត្តប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពតាមក្រុមមួយចំនួន។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាមួយគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

THE ARBITRATION COUNCIL

## សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ** ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ។

**បញ្ហានីតិវិធី៖**

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលលិខិតស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្ដីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបានលិខិតស្នើសុំនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ចំណុច និងមិនសះជា ចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង ៥ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល គឺនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

## ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

## ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖**

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ Kang Eng Chuan ជាម្ចាស់សហគ្រាស ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ផ្ញើគោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ឡៃ កុក ពីង (Lai Kok Ping) តួនាទីជាអនុប្រធានចាត់ការទូទៅ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

២- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៣- បញ្ជីឈ្មោះប្រធានក្រុម និងតំណាងសហជីពបានចូលរួមប្រជុំថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមារបស់កម្មករ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។

៤- ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៧០ និងមាត្រា ១៧១។

៥- សេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ។

៦- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ។

៧- លិខិតលេខ ១៦០/២០ ក.ប/អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីករណីការបំភ្លឺអំពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែកត្តិក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំបញ្ជាក់ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមានកំណត់។

៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៩៨ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

១០- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០២៧២១៨ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១១- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ PTM ២០២០០២១៨០៨ អពដ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

១២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៤៤៨០៣៩២៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។

១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១៤- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- លិខិតសុំពន្យាពេលសវនាការរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព របស់ប្រធានសហជីពចលនាកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) គោរពជូន អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ស្តីពីសំណើរសុំជួយកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ២០៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានករណីបងប្អូន កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ។

៤- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ស្តីពីការមិនអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីការងារ។

៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតលេខ ០០៦/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៧- លិខិតចាត់តាំង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ។

៨- លិខិតអមប្រតិភូចរចារបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីសុំប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកប្រធានធ្វើជាតំណាង និងអមប្រតិភូចរចា ដើម្បីជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១០- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

THE ARBITRATION COUNCIL

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ៣៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ០២២/២០ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានដូលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧២១នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក)*។
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៤៤៨០៣៩២៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០២២/២០ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៩ ក.ប/វ.ប.រ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើនៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ សុំគិតជាលុយ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - បន្ទាប់ពីចប់រយៈពេលសាកល្បងការងារ ២ខែ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបានចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។
  - កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការ និយោជកមិនមានការទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - រោងចក្រផ្សេងទៀតនៅជិតគ្នា គេទូទាត់ជាប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។
  - កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារមានចំនួនជិត ៤០០នាក់ ដូចក្នុងបញ្ជីពីងពាក់សហជីព តែសហជីពមិនច្បាស់ថាមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលនៅសល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជក គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។
  - និយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារប៉ុណ្ណោះ។
  - និយោជកធ្លាប់ពិភាក្សាជាមួយសហជីពពីមុនមក ចំពោះការទាមទារឱ្យទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់របស់កម្មនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការងារ។ ករណីនេះ និយោជកបានសរសេរលិខិតស្នើសុំបំភ្លឺទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ- បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះការឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានឆ្លើយតបលិខិតស្នើសុំបំភ្លឺរបស់និយោជកផងដែរថា មិនឱ្យទូទាត់ជាប្រាក់ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើនៅពេលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ សុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី បន្ទាប់ពីមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវចាប់ពីខែទី១**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការ ១៥នាទី និងមានកាតសម្គាល់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៣ខែ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោងធ្វើការ ១៥នាទី ដោយមានកាតសម្គាល់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ មានភាពលំបាកពេលចេញពីធ្វើការពេលល្ងាច ព្រោះមានការរុញច្រានគ្នាចេញ ដើម្បីឡើងរថយន្តត្រលប់ទៅផ្ទះវិញ។
  - កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះមានប្រហែលពី ១០ ទៅ ២០នាក់ ក្នុងមួយខែ។

- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តលើសពីច្បាប់ដែលផ្តល់ឱ្យពួកគាត់។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជក គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៣ខែ ឡើងទៅចេញមុនម៉ោងធ្វើការ ១៥នាទី។
  - និយោកជកក៏គិតពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ និងស្នើឱ្យសហជីពជួយសហការគ្នាអប់រំកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកុំឱ្យមានការរុញច្រានគ្នាពេលចេញពីធ្វើការ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជម្រើសដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ថិរវេលា**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់ពេលប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - សព្វថ្ងៃនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់រយៈពេល ៦ខែ និងបន្តសាជាថ្មី រៀងរាល់ពេល ៦ខែម្តង។
  - បន្ទាប់ពីនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ កិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា មានភាពខុសគ្នានៅពេលកម្មករនិយោជិតគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ គឺគាត់ទទួលបានប្រាក់ច្រើនជាង ៣ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៤ ដុល្លារអាមេរិក បើធៀបនឹងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជក គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្បាប់ពិសេសសូមកុំកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ**

- ភាគីនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ កុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងនៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស និយោជកយកចំនួនថ្ងៃដែលបានឈប់មកទូទាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

○ ការផ្តល់ជូនចំពោះការឈប់សម្រាកពិសេស គឺមានភាពខុសគ្នាពីនិយោជកមួយកន្លែងទៅនិយោជមួយកន្លែងផ្សេងទៀត តាមការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  ○ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកពិសេស គឺមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌចំបាច់ ដូច្នេះ និយោជកមិនត្រូវយកទៅទូទាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។
  ○ កាលពីមុនពួកគាត់ធ្លាប់ធ្វើជាកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គីមលី (Ghim LY) គឺកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសដាច់ដោយឡែក ដោយនិយោជកមិនទូទាត់ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  ○ និយោជក គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយយកការឈប់សម្រាកពិសេសរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើ មកទូទាត់នឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
  ○ រោងចក្រ ហ្គីមលី និងរោងចក្រ ជីជី មិនមានការជាប់ទាក់ទងនឹងគ្នានោះទេ ដូច្នេះមិនអាចផ្តល់ជូនឱ្យបាននោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយ ABC)**

- ភាគីនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយABC) ដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  ○ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ ២ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៩០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។
  ○ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ១,០០០រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការមួយថ្ងៃពេញ។
  ○ និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការដល់គោលការណ៍កំណត់តាមក្រុមនីមួយៗប្រចាំខែ។
  ○ និយោជកមិនធ្លាប់មានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ABC ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ នេះជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  ○ ស្នើឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ABC ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់, ធ្វើការងារបានល្អ, គោរពតាមការចាត់ចែងរបស់ប្រធាន, មិនមានការតវ៉ា និងធ្វើការមានប្រសិទ្ធភាព។
  ○ និយោជកវាយតម្លៃនិយោជិតរៀងរាល់ ១ខែម្តង និងសរុបរាល់ពេល ៦ខែម្តង ដើម្បីពិចារណាថា បន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យា មិនមែនសម្រាប់ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតយល់ថា ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិត និយោជកគួរតែ

វាយតម្លៃនោះ ដើម្បីផ្តល់ជារង្វាន់បន្ថែមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ការវាយតម្លៃនោះ។

- ដូច្នេះ ស្នើសុំឱ្យយកការវាយតម្លៃនេះ ជាការវាយតម្លៃផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តាមលក្ខខណ្ឌ៖ A= ១០០% ទទួលបាន ១៥ដុល្លារអាមេរិក, B=៨០% ទទួលបាន ១២ដុល្លារអាមេរិក និងC= ៥០% ទទួលបាន ៨-១០ ដុល្លារអាមេរិក។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ (លុយ ABC) បានទេ ព្រោះវាមិនសមរម្យ និងពិបាកបែងចែក A, B ឬ C។
  - និយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតជាច្រើន ដែលច្បាប់មិនបានកំណត់ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។
  - ការវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិត គឺមានគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ទៅប្រធានផ្នែក, ប្រធានក្រុម និងអ្នកត្រួតពិនិត្យ។ និយោកជកមានប្រអប់ស្នើសុំ ដែលកម្មករនិយោជិតអាចដាក់ការតវ៉ា និងការមិនសុខចិត្តរបស់ខ្លួនបានបើមាន។

## ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

### ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។"* ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ ដដែលនេះ ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះអនុសញ្ញាមួយណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។"* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ការទូទាត់នេះ អាចធ្វើទៅបាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ បានកាត់ផ្តាច់ជាមួយនិយោជក ពោលគឺមាត្រានេះមិនអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា៖ *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។"* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៤/០៤-អឹមឌីជីធី

*ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលចំនៃណុចវិវាទទី ១, លេខ ៨៨/១២-ម៉ែក ណោតធ៍ ហ្វិតវែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០២៩/១៦-ហ្រ្គេត អននើរ ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០៤០/១៨-វ៉ាយអិលជី អ៊ិនធើណេសិនណល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទេ គឺភាគីនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬករណីនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី**

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការ ១៥នាទីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មិនមានបញ្ញត្តិណាមួយចែងអំពីករណីនេះទេ បើទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីស្ត្រីក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"...ម្ចាស់ និងនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ខែ បានចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនចំនួនយ៉ាងតិច ១៥នាទី ដើម្បីគាំពារសុខុមាភាពកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ។..."* ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ខែឡើងទៅ ចេញមុនម៉ោងការងាររយៈពេល ១៥នាទី ដើម្បីគាំពារសុខុមាភាពកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ។" សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០១៧/១៩ -ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៥ និង ០៤២/១៩-បេស ស៊ីន ប៉ាវ (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក-ណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ បើទោះបីច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មិនបានចែងអំពីការគុណតិផ្សំរបស់

ARBITRATION COUNCIL

និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ១៥នាទី ក៏ដោយ តែខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.លចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ ខែឡើងទៅចេញមុនម៉ោងការងាររយៈពេល ១៥ នាទី ដើម្បីគាំពារសុខុមាភាពកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ។

ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី និងមានកាតសម្គាល់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ផ្ទុយពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.លចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយបន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញថា មានមូលដ្ឋានច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដោយមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី និងមានកាតសម្គាល់នោះដែរ។ ហើយក្នុងករណីនេះទៀតសោត និយោជកបានបអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះលើសពី ៣ខែ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី រួចហើយ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសយកប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ត្រូវដល់ពេលប្តូរទៅ ជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់**

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើស សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសយកប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវដល់ពេលប្តូរទៅកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"* ចំណុចទី២ នៃមាត្រា ៦៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជា ថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

*ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។"* ៤

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

*“ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្ដាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះ ការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្ដេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត វាក្យខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុប លើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុបដែលចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ គឺយោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗ នោះទេ។*

*ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្ដីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្ដីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្ដីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ... ”។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្ដីពីការងារបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបន្ត ហូតដល់រយៈពេលកំណត់ដែលត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគោរពតាមចំណុចទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលខាងលើដែរ។ ប៉ុន្តែ យោងតាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ខែម្ដង និងបន្តសារជាថ្មីរៀងរាល់ពេល ៦ខែម្ដង។ ភាគីទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារបានបន្តបន្ទាប់គ្នាលើសពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ កិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបែជាទាមទារសុំឱ្យនិយោជកផ្ដល់ជម្រើសឱ្យពួកគេមានសិទ្ធិជ្រើសរើសយកប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ តាមការចង់បានរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ដល់ពេលកំណត់ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ក៏ដោយ ដោយលើកមូលហេតុថាមានកម្មករនិយោជិតខ្លះគាត់នៅតែចង់ប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ខែ ដដែល ព្រោះគាត់

យល់ថា គាត់នឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ ដែលគិតជាប្រាក់ គឺបានចំនួនច្រើនជាងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងាគ្មានថិរវេលាកំណត់។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។"

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីកំណត់ថា៖ "កិច្ចសន្យាមានអានុភាព ដោយសារសំណើ និងស្ទីការត្រូវគ្នា។"

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា ៖ "សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្ទីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។ ស្ទីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀតឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលភាគីម្ខាងទៀត មិនឯកភាពបានឡើយ។ កិច្ចការៈណាមួយ ដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬ កិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយពេញច្បាប់។

បន្ថែមពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូចនេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ...*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្ទីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្ទីការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យា ធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អេហ្វ ដាប ប៊ែល យូ ខេ ខេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៤/១៣-បូវយើ ហ្វាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុ ផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ឌូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូវយើ ហ្វាមេន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០៣១/១៩-មិន រ៉ុង ហ្គាម៉ិន ហ្វេកធើរី ឯ.ក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និង ០៤៩/១៩-ខេន ផាក (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដែរថា ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារគឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របតាមវិធានច្បាប់ និងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលភាគីព្រមព្រៀងគ្នា។ ជាងនេះទៀត នៅក្នុងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ពោលគឺភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារមិនអាចបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្ទុយពីខ្លឹមសារច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិច្បាប់ផ្សេងៗនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើស ដើម្បីជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេបន្ត រហូតក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ផ្ទុយពីស្មារតីច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៦៥, មាត្រា ៦៧, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, មាត្រា ៣៣៧ និងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើសសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសយកប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស**

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សំរាកពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។*

*ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។*

*ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។*

*ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ...។"*

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ដូចជា ៖*

- *ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន*
- *ប្រពន្ធសំរាលកូន*
- *រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន*
- *ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព ។ល។*

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចែងថា ៖ *"និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ។"*

សេចក្តីណែនាំ លេខ ០១០/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុវត្តការទូទាត់សងការឈប់សម្រាកពិសេស ៖ *"ការធ្វើការសងអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ ការធ្វើការងារសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថេរវេលាធ្វើការសរុបមិនលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬលើសពី ៥៤ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការសងបានតែ ៦ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ និងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ៥៤ម៉ោង ក្នុងមួយប្តាហ៍ ចំពោះវេលាដែលលើសនោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាតំឡើង ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។"*

ផ្អែកលើអង្គហេតុ និយោជកបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកពិសេសរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកយកចំនួនថ្ងៃដែលបានឈប់សម្រាកពិសេសនោះមកកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយរក្សាទុកអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនពួកគាត់ដដែល។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានគោរពតាមកាតព្វកិច្ចដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាស និងសេចក្តីណែនាំខាងលើរួចហើយ។ ជាងនេះទៀត ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យនិយោជកកាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសដែលបានប្រើជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនដែលមិនទាន់ប្រើ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា នឹងសម្រេចនោះទេ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតកុំឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងកាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយ ABC) ដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់**

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (លុយABC) ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្ររោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង[illegible]ផល។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកមានសិទ្ធិដាក់គោលការណ៍ និងវិធានការគ្រប់គ្រងផ្សេងៗសម្រាប់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងរង្វាន់គោលដៅជាដើម ដែលគោលការណ៍ និងវិធានទាំងនេះ មិនត្រូវផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើទឹកចិត្តដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ ABC ចំពោះការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ និងកំណត់គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ ABCថ្មី ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ជូនពីមុនមក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺលើសពីអ្វីដែលច្បាប់បានកំណត់ និងហួសពីដែនកំណត់នៃសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកដែលអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ឡើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

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

*ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។*

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

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

*សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖*

*[...]*

*គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖*

*- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*

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

*- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។*

*ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំគេស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។"* ។

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ 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។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០១៦/១៨-ចេង ស៊ី ស៊ីន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០១១/១៩-អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០១២/១៩-រីជែន ហ្វ៊ូតវែរ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០២៦/១៩-ណាដុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៣១/១៩-មិន វ៉ុង ហ្គាម៉ិន ហ្វេកធើរី ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់

ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយ ABC) ដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

## សម្រេច និង បង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពីខែទី១ ដែលមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចេញពីមន្ទីរពេទ្យត្រឹមត្រូវ ចេញមុនម៉ោងធ្វើការរយៈពេល ១៥នាទី។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជម្រើសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសយកប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត កុំឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងកាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (លុយ ABC) ដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ប្រសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL