ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អគារ (A) , វិថី
សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៩៣

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៥/០៥ - ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : លោក **កៅ ថាច**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : លោក **ទូន ស៊ីផាន់**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : លោក **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : សហគ្រាស- គ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១២ ៧៧ ៨៦ ៨៧

តំណាងភាគីនិយោជក :

១ - លោក ម៉ៅ ឡេង ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ឡុង ហ៊ាង តំណាង GMAC

២- ភាគីកមម្ម័រនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អាសយដ្ឋាន : រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៣៥ ៤៨៦

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១ - លោក ម៉ាន់ សេងហាក់   អគ្គលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក បាន ថារ៉ា   ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន

៣-ធូ សុផាន់នី   អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន

៤- អៀង សុខុន   តំណាងកម្មករ

៥- គីម ស្រី   តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ឬបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនៅមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ ឬពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ទោះជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនទាន់គ្រប់ចំនួនមួយឆ្នាំក៏ដោយ ។

២. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើ ។

៣. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃធ្វើសៀវភៅការងារជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពចេញថ្លៃសៀវភៅការងារជូនកម្មករនិយោជិតបានឡើយ។

៤. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពង្រីកបន្ទប់ពេទ្យឱ្យមានទឹកក្តៅ ហើយត្រូវបង្កើតទារកដ្ឋាន និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីចេញទៅបំបៅដោះកូនចំនួន ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សំរាប់រយៈពេល១៨ខែ ។

៥. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតណា ដែលអវត្តមានគ្មានច្បាប់ស្របពេលជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ ។

៦. កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដដែល ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកពិសេស ហើយបើកម្មករអវត្តមានត្រឹម

មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ឱ្យនៅដដែល ដូចដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាកន្លងមក ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) ជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៥ (អាណត្តិទីបី)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាគ្រប់ ចំណុចទាំងអស់ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៣៤ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគា "A" វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ: ថ្ងៃទី ១១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង១៤:០០ នាទី រសៀល - ១៨:០០ នាទី ល្ងាច) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន ហ្គាមិន មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ ។ ក្រុមហ៊ុននេះបានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៥០០ នាក់ ។ នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១៥ចំណុច ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីចុះទៅធ្វើការសំរុះសំរួល និងដោះស្រាយដល់ទីតាំងរោងចក្រ ជាបន្តបន្ទាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី ២៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៥ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៦ចំណុច ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្តទៀត ។

ក្រោយពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងមក ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ ត្រូវបានកោះហៅមកធ្វើសវនាការ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀល ។ ក្នុងពេលសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកទឹកចិត្តដល់គូភាគីទាំងសងខាងឱ្យបន្តការចរចាដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយតាមការផ្សះផ្សា ។ ជាលទ្ធផលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចបញ្ហាទី៥ និងមួយផ្នែកនៃចំណុចបញ្ហាទី៤ត្រង់ចំណុចបន្ទប់ពេទ្យមានទឹកក្តៅ ដោយភាគីនិយោជកសន្យាថា នឹងទិញបំពង់ដាំទឹកក្តៅ ប្រើចរន្តអគ្គិសនីមួយដាក់ក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ។

២- របាយការណ៍កិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទ ទាំង១៨ចំណុច ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន ជូនលោក ម៉ៅ ឡេង ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត:

១- លក្ខន្តិកៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ប៊ី អែន អិន ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៣ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

៣- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ៨៤៨ ក.ក.ប.វ/អក. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ជំរាបមក ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ប៊ី អែន អិន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៣ ។

៥- លិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជិកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ប៊ី អែន អិន លេខ ១២៦ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៣ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១ - លិខិតស្នើសុំឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសហគ្រាសឃីហោក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន លេខ ១០៦៤ ក.ក.ប.វ របស់ ឯកឧត្តម **ញ៉េប ប៊ុនជិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន លេខ១៣៤ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ របស់លោក កុយ ទេពដារ៉ាវុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារបាន ជាងមួយឆ្នាំតាមការបែងចែកជា ៤ ក្រុម គឺ:

ក្រុមទី១: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ មករា, ខែ កុម្ភៈ និង ខែ មីនា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ មីនា នៅក្នុងខែ មេសា ។

ក្រុមទី២: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ មេសា, ខែ ឧសភា និង ខែ មិថុនា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ មិថុនា នៅក្នុងខែ កក្កដា ។

ក្រុមទី៣: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ កក្កដា, ខែ សីហា និង ខែ កញ្ញា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ កញ្ញា នៅក្នុងខែ តុលា ។

ក្រុមទី៤: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ តុលា, ខែ វិច្ឆិកា និង ខែ ធ្នូ ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ ធ្នូ នៅក្នុងខែ មករា ។

ក្រុមហ៊ុនអះអាងទៀតថា ខ្លួនមិនអាចបើកប្រាក់ជួសការរឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅមុនថ្ងៃភ្ជុំបិណ្ឌ ឬថ្ងៃចូលឆ្នាំខ្មែរឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាតែម្តងបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការលំបាកក្នុងការផ្ទេរប្រាក់ពី បរទេស និងត្រូវរៀបចំប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតផង ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការងារ មិនទាន់គ្រប់មួយឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុន ធ្វើតាម ច្បាប់ការងារ។ ភាគីកម្មករអះអាងថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន អាចបើកប្រាក់ជួសការផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ ថ្ងៃបាន កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ ឬពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ពីព្រោះពួកគេត្រូវការប្រាក់ ដើម្បីយកទៅធ្វើបុណ្យទាននៅឯស្រុកជាមួយឪពុកម្តាយនិងបងប្អូន ។ កម្មករ

និយោជិតមិនចង់ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយបែងចែកជាក្រុម និងតាមខែ ដូច្នេះទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិត អាចមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារនៅឯស្រុកបាន ។ ចំពោះ កម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការ មិនទាន់បានមួយឆ្នាំ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតថ្ងៃឈប់សំរាកពីថ្ងៃដែលកម្មករ និយោជិត នោះចូលបំរើការងារ។ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការ ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេល ចូល ឆ្នាំខ្មែរ ប្រសិន បើក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបានទេ ។

កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុន មិនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារទេ នោះកម្មករនិយោជិតទាមទាឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ពីព្រោះបើ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺជាកំហុសរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនមែនកំហុសកម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើកម្មករនិយោជិតប្រហែល៩នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយ ក្រុមហ៊ុន ឱ្យគាត់ឈប់សំរាកពីការងារមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃ ដោយកាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយមិនផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលគ្មានបំណាច់ឆ្នាំសំរាប់ឱ្យកាត់ទេនោះ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករ និយោជិតនោះឈប់សំរាកដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ភាគរយ ។

កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសៀវភៅការងារ ទេ ពោលគឺនៅពេលក្រុមហ៊ុនរើសកម្មករឱ្យចូលធ្វើការ មិនបានទាមទារឱ្យមានសៀវភៅការងារទេ ។ នេះ គឺ ជា កំហុសរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែចេញថ្លៃធ្វើសៀវភៅការងារនេះ ហើយពេលកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើ សៀវភៅការងារមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទាឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើសៀវភៅ ការងារនេះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាចពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ពីការងារទៅ គ្មានលក្ខណៈសម្គាល់ណា មួយដើម្បីបញ្ជាក់ពីអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួន ។ ជាមួយគ្នានេះដែរកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សហជីពរបស់ខ្លួន មានសមាជិកទាំងអស់ ៣៣៣នាក់ ហើយមិនទាន់បានដាក់ពាក្យដើម្បីសុំភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ពេលក្រុមហ៊ុនរើសកម្មករនិយោជិត មិនបានគិតដល់សៀវភៅការងារនេះមែន ដោយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនេះចូលបំរើការងារដោយ គ្មានសៀវភៅការងារ ។ ក្រុមហ៊ុន យល់ថា ការធ្វើសៀវភៅការងារនេះជាបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចេញថ្លៃធ្វើសៀវភៅ ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិត ទៅធ្វើសៀវភៅការងារ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលសំរាលកូនហើយចេញ ទៅបំបៅកូនទេ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតយកពេលឈប់សំរាកបាយថ្ងៃត្រង់ទៅបំបៅកូនជំនួស ។ ជួនកាលទៅ បំបៅកូន ហើយត្រឡប់មកវិញយឺតពេលមកធ្វើការងារក៏មាន ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទាឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់

ពេលវេលាចំនួន ២ ម៉ោង ដើម្បីចេញទៅបំបៅកូន និងបង្កើតទារកដ្ឋានមួយ ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ និងសំរាលកូនហើយ ចំនួនប្រហែល២០នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ទៅ បំបៅដោះកូនមែន ។ ចំពោះទារកដ្ឋានក៏គ្មានដែរព្រោះ ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ រយៈពេល១៨ខែដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនខ្ចី ជំនួស ឱ្យការសង់ទារកដ្ឋាន និងរយៈពេលទៅបំបៅកូន។

កម្មករនិយោជិតអះអាងថា កន្លងមកពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់បំណាច់ឆ្នាំ ហើយកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៀត ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលអវត្តមានគ្មានច្បាប់មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ដដែល ហើយបញ្ហានេះមានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតកន្លងមក ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា អ្វីដែលបានអនុវត្តមកសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តអនុវត្តតទៅទៀតតាមការព្រមព្រៀង ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចអវត្តមានមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយមិនបាច់មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់អ្វីទាំងអស់ ហើយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតនៅដដែល ។ តែក្នុងពេលនេះដើម្បីកុំឱ្យមានបញ្ហាតទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងអស់ និងសុំលប់កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងកន្លងមក ពីព្រោះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានអាជ្ញាធរណា ទទួលស្គាល់ទេ ។

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក ។
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេង២ ដែលបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

<u>ចំណុចបញ្ហាទី១ :</u>

កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារបានជាងមួយឆ្នាំតាមការបែងចែកជា ៤ ក្រុម ដូចខាងក្រោមគឺ:

ក្រុមទី១: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ មករា, ខែ កុម្ភៈ និង ខែ មីនា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ មីនា នៅក្នុងខែ មេសា ។

ក្រុមទី២: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ មេសា, ខែ ឧសភា និង ខែ មិថុនា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែប្រចាំខែ មិថុនា នៅក្នុងខែ កក្កដា ។

ក្រុមទី៣: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ កក្កដា, ខែ សីហា និង ខែ កញ្ញា ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ កញ្ញា នៅក្នុងខែ តុលា ។

ក្រុមទី៤: កម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារក្នុងខែ តុលា, ខែ វិច្ឆិកា និង ខែ ធ្នូ ដែលត្រូវទទួលបានការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងប្រាក់ខែនៃខែ ធ្នូ នៅក្នុងខែ មករា ។

កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជួសការផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ថ្ងៃបាន ដល់កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ឬនៅពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ។ កម្មករនិយោជិតមិនចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់នេះជាក្រុម និងតាមខែមានខែងខាងដើមទេ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការមិនទាន់បានមួយឆ្នាំ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតថ្ងៃឈប់សំរាកពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត នោះចូលបំរើការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិត មិនអាចទទួលប្រាក់នេះបានទេ នោះពួកគេទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ឬនៅពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។

ចំណុចបញ្ហាទី២

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ បើក្រុមហ៊ុនមិនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារទេ ។ កន្លងមក នៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ក្រុមហ៊ុន ឱ្យកម្មករឈប់សំរាកពីការងារមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃ ដោយកាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល តែ៣០ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលគ្មានបំណាច់ឆ្នាំ សំរាប់ឱ្យកាត់ទេ នោះក្រុមហ៊ុន ឱ្យកម្មករ និយោជិតនោះឈប់សំរាក ហើយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៣

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសៀវភៅការងារទេ ។ នៅពេលក្រុមហ៊ុន រើសកម្មករឱ្យចូលធ្វើការ ខ្លួនមិនបានទាមទារឱ្យកម្មករមានសៀវភៅការងារទេ ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិត ឈប់ពីការងារ ខ្លួនមិនមានសៀវភៅការងារបញ្ជាក់អំពីលក្ខណៈសម្គាល់ណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួនឡើយ ។ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានសមាជិកទាំងអស់ប្រមាណជាង៣៣០នាក់ ហើយមិនទាន់បានដាក់ពាក្យសុំភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ។

ចំណុចបញ្ហាទី៤

ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលសំរាលកូនហើយ ចេញទៅបំបៅកូនក្នុងម៉ោងធ្វើការទេ ។ កម្មករនិយោជិតយកពេលឈប់សំរាកបាយថ្ងៃត្រង់ទៅបំបៅកូនតូចៗរបស់ខ្លួន ដែលពេលខ្លះពួកគេ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញយឺតពេល ។ កម្មករនិយោជិតទាមទាឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ពេលវេលាចំនួន ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បី

ចេញទៅបំបៅកូន ។ ជាមធ្យម មានកម្មករនិយោជិត មានផ្ទៃពោះ និង សំរាលកូនចំនួនប្រហែល២០នាក់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ក្នុងមួយឆ្នាំ២ ។

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ ហើយកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បង្កើតទារកដ្ឋានមួយនៅទីនោះ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករប្រមាណ៥០០នាក់នេះ មានកម្មករជាបុរសប្រមាណ១៥នាក់ ហើយសល់ពីនោះសុទ្ធតែជានារី ។

កម្មករទាមទារឱ្យមានទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ដោយផ្តល់ទឹកក្តៅឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ សព្វថ្ងៃនេះមានបន្ទប់ពេទ្យមួយ ដែលមានទំហំប្រមាណ៣ម៉ែត្រគុណនឹង៣,៥ម៉ែត្រ ហើយមានបំពង់ទឹកក្តៅតូចមួយ ដាក់ឱ្យកម្មករ ប្រើប្រាស់នៅទីនោះ តែពួកគេប្រើប្រាស់មិនទាន់បានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៥

កន្លងមក ពេលកម្មករសុំច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យទៅសុំដល់ក្រុមហ៊ុនទើប ក្រុមហ៊ុនសុខចិត្ត ។ ការសុំច្បាប់តាមទូរសព្ទ ក្រុមហ៊ុន មិនចាត់ទុកថា ជាបានការទេ ។ ពេលកម្មករសុំច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដល់កម្មករទេ ។ នៅពេលកម្មករអវត្តមានគ្មានច្បាប់មួយថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេយឺតជាងកម្មករឯទៀតមួយថ្ងៃ ហើយបើអវត្តមានពីរថ្ងៃ បើកយឺតជាងគេពីរថ្ងៃដែរ ប៉ុន្តែការពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនលើសពីពីរថ្ងៃទេ ។ និយោជក ធ្វើនេះដើម្បីជាមធ្យោបាយ សម្រាប់ការដាក់វិន័យដល់កម្មករ ដែលឈប់គ្មានច្បាប់ ។ តាមធម្មតា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ យ៉ាងយូរ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៦

កន្លងមក ពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុន បានកាត់បំណាច់ឆ្នាំ ហើយកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៀត ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលអវត្តមានគ្មានច្បាប់ មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ដដែល ហើយបញ្ហានេះមានបញ្ជាក់នៅក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារវិញ ហើយសុំលុបកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងកន្លងមក ជាមួយកម្មករចោល ដោយសំអាងថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានអាជ្ញាធរណា ទទួលស្គាល់ទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចបញ្ហាទី១

មាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក"។ យោងតាមមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានមួយឆ្នាំឡើងទៅ ទើបមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទីមួយ ។ និយោជក មិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវតែ

អនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករដែលធ្វើការមិនទាន់បានមួយឆ្នាំពេញទេ ប៉ុន្តែ និយោជក អាចអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករឈប់សំរាក តាមការយោគយល់របស់ខ្លួនបាន ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមិនទាន់គ្រប់មួយឆ្នាំនោះ ជាការទាមទារលើសពីការកំណត់ក្នុងច្បាប់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ពន្ធ័នឹងផលប្រយោជន៍។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ប៊ី អ៊ែន អិន មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៊ី អ៊ែន អិន នៅឡើយទេ ។

មាត្រា៤៣ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃ ដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។ បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រ ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត បាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមាន ភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន លី ដា សំណុំរឿងលេខ០៦/០៤-ក្រុមហ៊ុន ជូ ស៊ីង សំណុំរឿងលេខ២៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន ថប វ័ន្ត សំណុំរឿងលេខ ៦១/០៤-ក្រុមហ៊ុនបេស ហូន័រ និងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៤-ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ស៊ិន)* ។ បន្ថែមលើនេះ កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការដោះស្រាយដែរ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៣១/០៣-ហុង វ៉ា សំណុំរឿងលេខ៦០/០៤-យូណាយធីត អាត និងសំណុំរឿងលេខ៩៩/០៤-ក្រុមហ៊ុន អេអាយអេ)*)។

ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មកនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ នៅថ្ងៃភ្ជុំបិណ្ឌ ឬថ្ងៃចូលឆ្នាំ ដោយសុំឱ្យទូទាត់ជាប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពីមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបាន (*សូមមើលមាត្រា ១៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី១*)។ *មាត្រា១៧០នៃច្បាប់ការងារចែងថា "តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុន ទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់*

ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ "។

យោងតាមស្មារតីនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបាន អនុញ្ញាត ឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែមាត្រា១៧០ នៃ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ មិនបានហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាក ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ក្នុងឱកាសផ្សេងៗទៀតនោះដែរ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនបាន នៅ ពេលណាមួយ ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។ ក្នុងករណី ដែលភាគីនិយោជក និងភាគីនិយោជិតយល់ព្រមថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនបានត្រូវអនុញ្ញាតអោយនៅពេល ចូលឆ្នាំខ្មែរ ហើយភាគីទាំងពីរយល់ព្រមឈប់សំរាកនៅពេលណាមួយ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវតែជូន ដំណឹងជាមុន ទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ ។ ដូច្នេះប្រសិនបើគ្មានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ស្តីពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេនោះ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអាចត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់តែនៅពេលចូលឆ្នាំខ្មែរប៉ុណ្ណោះ ។

ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកមិនមានសិទ្ធិពេញលេញ ដើម្បីកំណត់ពេលវេលានៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែនិយោជក (១)មានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេល ណាមួយផ្សេងទៀត ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាង ដប់ប្រាំថ្ងៃ និង(២)មានសិទ្ធិបដិសេធមិនអោយមានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការនៃឆ្នាំទី១ (*សូមមើលមាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី១*) ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតវិញ មិនមានសិទ្ធពេញលេញក្នុងការស្នើសុំការឈប់ សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលណាមួយក៏បាននោះទេ ។ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំក្រៅពីក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ត្រូវ តែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ មានន័យថា ភាគីទាំងពីរ មានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការចរចាលើពេលវេលានៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ។

ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ជាប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា គឺជាការទាមទារផ្ទុយស្មារតីនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ មាត្រា១៦៧ កឋាខ័ណ្ឌ៣ ចែងថា *"ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងអោយប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។"* ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹម ត្រូវឡើយ (*សូមមើលសំណុំរឿង អ៊ី សិន ៦២/០៤ និងអ៊ីធីណិធី លេខ៩៤/០៤*) ។

ចំណុចបញ្ហាទី២

តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបញ្ជាក់ថា ពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃ ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយគ្មានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលគ្មានបំណាច់ឆ្នាំកាត់ទេ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ ឈប់សំរាកដោយផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ភាគរយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ថាតើទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើនេះ គឺជាទង្វើស្របនឹងស្មារតីច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ឬទេ? ចំណុចនៃវិវាទទីពីរនេះ មានចំនុចសំខាន់ពីរដែលត្រូវយកមកពិចារណា :

<u>ទីមួយ</u> : គឺការកាត់បន្ថយការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយកម្មករធ្វើ ។

មាត្រា១៧០ នៃច្បាប់ការងារចែងថា"តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកចំពោះក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ" ។ យោងតាមស្មារតីនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែ មាត្រា១៧០នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ មិនបានហាមឃាត់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ក្នុងឱកាសផ្សេងៗទៀតនោះដែរ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនបាន នៅពេលណាមួយទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ ។ ដូចនេះការព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតដែលកម្មករត្រូវឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើ គឺជាការសមហេតុសមផល ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងអំពីការព្រមព្រៀងនេះទៅមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ ។ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាអំពីពេលវេលាដែលភាគីកម្មករនិយោជិតតែងតែប្រើប្រាស់ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំនេះ ។ (*សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤ និងសំណុំរឿងលេខ ១១១/០៤*) ។ ហេតុដូច្នេះ ដូចបានពិភាក្សានៅចំណុចនៃវិវាទទីមួយ និយោជកមិនមានសិទ្ធិពេញលេញ ដើម្បីកំណត់ពេលវេលានៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែនិយោជក (១)មានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំង

ប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀត ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមាន ថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃ និង(២) មានសិទ្ធិបដិសេធមិនអោយមានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងកំឡុងពេល ធ្វើការនៃឆ្នាំទី១ (*សូមមើលមាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី១*) តែមិនមានសិទ្ធិយកវាមកប្រើប្រាស់ជំនួសការឈប់រយៈ ពេលគ្មានការងារធ្វើនោះទេ ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតវិញ មិនមានសិទ្ធពេញលេញក្នុងការស្នើសុំការឈប់សំរាក ប្រចាំឆ្នាំនៅពេលណាមួយក៏បាននោះទេ ។ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រៅពីក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ត្រូវតែមាន កិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក។ នៅរឿងវិវាទនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះការរៀបចំឱ្យមានការឈប់សំរាក ប្រចាំឆ្នាំនេះ មិនត្រឹមត្រូវច្បាប់ការងារទេ ។

<u>**ចំណុចសំខាន់ទីពីរ**</u> គឺការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលពិចារណាថា តើបញ្ហាដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យ ធ្វើដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល នេះជាការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ?

មាត្រា៧១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរពេលណាដែលសហគ្រាស ជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពី ០២ខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ "។

ផ្អែកលើមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១នេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យតែ នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលប៉ះពាល់ដល់ការប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ហើយត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ អធិការការងារ ។ ច្បាប់ការងារមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យយកការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមកកាត់ជំនួសទេ ។ នៅក្នុង សវនាការ តំណាងក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងាររដល់អធិការការងារទេ។ ហេតុដូច្នេះ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ថា ក្នុងករណីដែលការព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ បានន័យថា រយៈពេលនៃការព្យួរការងារ នោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ (យោងតាមមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១) ភាគី និយោជកមិនតំរូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិកទេក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ ។ ប្រសិនបើការ ព្យួរការងារនោះ មិនអនុវត្តតាមមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១ ភាគីនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយដល់ ភាគីកម្មករនិយោជិត (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ២១/០៣ លេខ០១/០៤ លេខ៤៦/០៤ និងលេខ៦០/០៤)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចរកឃើញនូវហេតុផលជាក់លាក់ណាមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ អំពីថាតើការព្យួរ ការងារនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន ស្របតាមច្បាប់ ឬមិនស្របតាមច្បាប់ ព្រោះថា គ្មានភស្តុងតាងដែលផ្តល់ដោយ ភាគីទាំងពីរ ថាតើការព្យួរការងារកន្លងមក ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬអត់ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

យល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ប្រសិនបើការការព្យួរការងារមិនអនុវត្តតាមមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ មូលហេតុដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានពិនិត្យឃើញនៅក្នុងច្បាបការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ថាកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ នៅពេលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការទទួលប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ ។ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដោយផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ក្រោមច្បាប់កំណត់ទៅអោយកម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៣

យោងតាមមាត្រា៣២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវមានសៀវភៅការងារ"។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា៣២នេះមានន័យថា សៀវភៅការងារ គឺជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវតែមានដើម្បីទទួលបាននូវការងារធ្វើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករម្នាក់ៗត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការចេញថ្លៃធ្វើសៀវភៅការងារនេះដោយខ្លួនឯង (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ១០៦/០៤-ស៊ូតវ៉ និងលេខ០៥/០៥-ជីអេចជី និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ២១/០៣-ឡូយាល់ខាំបូឌា*)។

ចំណុចបញ្ហាទី៤

ក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានរៀបចំទារកដ្ឋាននៅឡើយទេ ហើយក៏មិនដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកូន ទៅបំបៅកូនដែរ ។ តាមការបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិត មានកម្មការិនីចំនួនជាង ១០០នាក់ជាមធ្យម ដែលក្នុងនោះមានកម្មការិនីប្រមាណ២០នាក់មានកូនតូច និងមានផ្ទៃពោះ ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១៨៤ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទី១ ចែងថា "ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបំបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ" ។ ក្នុងរឿងវិវាទនេះកម្មករនិយោជិតបានទាមទារក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចទៅបំបៅដោះកូន មួយថ្ងៃពីរម៉ោង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដូច្នេះការទាមទានេះគឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ។ ដោយសហជីពសេរីកម្មករមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រនោះ សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្តឹងទាមទារពាក់ព័ន្ធ នឹងផលប្រយោជន៍ទេ (សូមមើលហេតុផលសំរាប់សេចក្តីសំរេចនៅចំណុចបញ្ហាទី១)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ មិនពិចារណាលើចំណុចបញ្ហានេះទេ ។

ប៉ុន្តែដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយលឃើញថា ការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចេញទៅបំបៅកូននេះ អាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ និងដោយយល់ថា ការចេញទៅបំបៅកូននេះជាសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបំបៅកូន មួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសំរាប់រយៈពេល ១ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីសំរាលកូន យោងតាមមាត្រា១៨៤ នៃច្បាប់ការងារ ។

មាត្រា១៨៦ចែងថា "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនឹងទារកដ្ឋានមួយផង" ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ" ។ យោងតាមមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង់ថ្លៃសេវាថែរក្សាកូនរបស់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤ និងលេខ៦៨/០៤) ។

ជាសរុបសេចក្តីយោងតាមមាត្រាច្បាប់ការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ៣ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានទារក និងកូនក្មេង ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួនៈ ១-ផ្តល់ការឈប់សំរាករយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងម៉ោងធ្វើការឱ្យស្ត្រីនោះ ដើម្បីបំបៅដោះកូនរហូតដល់កូននោះអាយុបានមួយឆ្នាំ ២-ផ្តល់បន្ទប់បំបៅដោះកូនសំរាប់ស្ត្រីដែលបំបៅដោះកូន និង៣-ផ្តល់ទារកដ្ឋានមួយសំរាប់កូនក្មេង ប៉ុន្តែសំរាប់ក្មេងដែលមានអាយុចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅ និយោជកអាចបង់ថ្លៃសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅជំនួសការផ្តល់ទារកដ្ឋាននោះ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៦

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រង់ចំណុចទី៣ ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ "សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា ពេលកម្មករឈប់សំរាកពិសេស ត្រូវបានប្រាក់នេះ ឬអត់នោះទេ ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ ថាតើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពិនិត្យមើលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយបានរកឃើញថា គ្មានប្រការណាមួយចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះទេ ។ តើអត្ថន័យនៃពាក្យការងារទៀតទាត់មានន័យដូចម្តេច? ប្រសិនបើការងារទៀតទាត់មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការអោយបាន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ និងដោយទៀងទាត់

ពេលវេលាតាមការកំណត់ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សម្ថិតកម្មនេះមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវពាក់កណ្តាល ព្រោះថា នៅក្នុងខែខ្លះដែលមានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋនោះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានតិចជាង ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅតែ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដដែល ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការឈប់សំរាក នៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬថ្ងៃឈប់សំរាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋនោះ គឺជាថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ។ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏កត់សំគាល់ឃើញថា ការឈប់ សំរាកពិសេស ក៏ជាការឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ និងអនុញ្ញាតដោយភាគី និយោជកដែរ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ភាគខ្លះដែរ នៅពេលដែលខ្លួនទទួលបានការឈប់សំរាកពិសេសនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៦៣/០៤ សាញ វ៉េល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "ពាក្យថា ប្រាក់ រង្វាន់ទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់រង្វាន់សំរាប់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេល មួយខែពេញ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែគោលការណ៍នៃបញ្ញត្តិ ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ គឺមិនមានបំណងដាក់ពិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់ សំរាកពិសេសនោះឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ប្រាក់ រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន ៥ដុល្លារ ដោយសារពួកគេឈប់សំរាកពិសេសត្រឹមត្រូវតាមប្រកាសលេខ២៦៧ ចុះ ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ វាអយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះ នេះមិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយ ដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ព្រោះមានធុរៈចាំបាច់ តាមការកំណត់របស់ប្រកាសលេខ២៦៧ នេះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជាតំរូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ សំរាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកពិសេសនេះ គឺមិនយុត្តិធម៌សំរាប់និយោជកទេ ព្រោះនិយោជក ត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សំរាកពិសេសរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយសារ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច មិនបានចែងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចយកដំណោះស្រាយសមធម៌មួយ ដោយឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកពិសេសក្នុងខែនិមួយៗ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់មួយភាគ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សំរាកពិសេស ។

ផ្អែកលើហេតុផល អង្គហេតុ និង អង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច ដូចតទៅ:

<u>សំរេច និង បង្គាប់</u>

១- បដិសេធមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមិនទាន់បានមួយឆ្នាំ ។

២- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។

៣- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ឬ/និងពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។

៤- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមិនគោរពតាមមូលហេតុ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០% ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ លើកលែងតែមានការអនុញ្ញាតិឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីអធិការការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧១ (១១)។

៥- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃធ្វើសៀវភៅការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

៦- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាឱ្យកម្មករនិយោជិត ចេញទៅបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (ដោយគិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ) សំរាប់រយ:ពេល១៨ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃកំណើតមក ។

៧- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំ បង្កើតទារកដ្ឋានមួយ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសេវាថែរក្សាកូន តាមការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ បើមាន។

៨- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយភាគ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សំរាកពិសេស ។ ក្នុងករណីកម្មករធ្វើការជំនួសថ្ងៃឈប់ពិសេសវិញ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវបើកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះពេញឱ្យកម្មករនោះ ។

ភាគីទាំងពីរបានសំរេចក្នុងសវនាការថា: សេចក្តីបង្គាប់នេះមិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើភាគីភ្លាមទេ ។

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយ:ពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : កៅ ថាច

ហត្ថលេខា:------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ទូន ស៊ីផាន់

ហត្ថលេខា:------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

ហត្ថលេខា:------------------------------