



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី  
សុផារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន  
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៩៣

**លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៨/០៥ - មេនហាតធន**  
**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥**

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១ ៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : កៅ ថាច
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : អាន វីរៈ
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : គង់ ផល្លៈ

ភាគី និយោជក

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **មេនហាតធន តិចស្តាយ អេន ហ្គារមិន ខប**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៧ ស្រុកកំពង់ចាម ខេត្តកំពង់ចាម

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១២ ៨៧១ ២២២      ទូរសារលេខ : (៨៥៥) ៤២ ៩៤១ ៧១៨

**តំណាងភាគីនិយោជក :**

- លោក ហ្វៀង ហ្វូសៀន      អគ្គនាយករងក្រុមហ៊ុន
- លោក សម សីហា      បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពសេរីនៃរោងចក្រមេកហាតធន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអំពិលលើ ឃុំអំពិល ស្រុកកំពង់សៀម ខេត្តកំពង់ចាម

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១២ ១២ ៣២២ ៦៩៩ (៨៥៥) ១២ ៩៣៥ ៤៩៦

តំណាងកម្មនិយោជិត :

- ១. លោក អឿ សំអាត                    អគ្គលេខាធិការរងនៃសហជីពសេរី
- ២. កញ្ញា យ៉ាវ ណារ៉ុត្ត                សមាជិកគណៈកម្មការសហជីព
- ៣. កញ្ញា ឌីម សារិន                សមាជិកគណៈកម្មការសហជីព
- ៤. លោក ចន ធាង                    សមាជិកគណៈកម្មការសហជីព
- ៥. លោក គង់ ម៉ៅ                    សមាជិកគណៈកម្មការសហជីព

**បញ្ជីក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោម ជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទ:

- ១ - កម្មនិយោជិតដែលសុំច្បាប់១ថ្ងៃ មិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ចំនួន៥ដុល្លារ។
- ២- ការងារពេលយប់ចាប់ពីម៉ោង២២:០០ ដល់ម៉ោង ៥:០០ភ្លឺ គិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ។
- ៣- សុំដកអ្នកបកប្រែ ឈ្មោះ ហេង ស៊ូចិន និង ឈ្មោះ ច្រិន ពីង ព្រោះមិនបានកែប្រែអត្តចារិក មើលងាយ ជេរប្រមាថដល់កម្មករ-កម្មការិនី។
- ៤- បដិសេធការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកនៅថ្ងៃទី១៩ ទី២១ និងទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ និងសូមឱ្យបោះឆ្នោតឡើងវិញដោយសេរី និងយុត្តិធម៌ ។

**អំណាចយុត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) ជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ១១១២ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ “A” វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:០០ នាទី ព្រឹក)

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម បានបើកកិច្ច ប្រជុំមួយ ដើម្បីផ្សះផ្សារវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតរោងចក្រមេនហាតធន និង ភាគីនិយោជកក្រុមហ៊ុនមេនហាត ធន ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារចំនួន៧ចំណុច ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន ។ តាមរយៈកិច្ចខំប្រឹងប្រែងក្នុង ការផ្សះផ្សាររបស់មន្ទីរការងារខេត្តជាច្រើនលើក ភាគីវិវាទបានសះជានឹងគ្នា ចំនួន៣ចំណុចក្នុងចំណោមការទាមទារ ទាំង៧ចំណុចរបស់កម្មករ ចំណែកឯបញ្ហាមិនសះជា ៤ចំណុចទៀត បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កោះហៅមកសវនាការថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ៨:៣០ ព្រឹក។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមធ្វើការ ផ្សះផ្សារបន្តលើចំណុចបញ្ហាមិនសះជាទាំង៤ ដែលបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ជា លទ្ធផល ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចបញ្ហាទី៣ និង ទី៤ (សូមមើលកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានចុះហត្ថលេខា ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥)។ ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏បានបញ្ជាក់អំពីការទាមទាររបស់ខ្លួនលើចំណុចទី២ ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ ដែល ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យតាមអត្រា១៥០% នោះ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់ គឺ២០០% ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣មក ។ ហេតុដូច្នោះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចបញ្ហាដែលនៅ សេសសល់ដូចខាងក្រោម :

- ១ - កម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់១ថ្ងៃ មិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន៥ដុល្លារ ។

២- ការងារពេលយប់ចាប់ពីម៉ោង២២:០០ ដល់ម៉ោង៥:០០ គិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ និងការទាមទារទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលការងាររេនយប់ ដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យតាមអត្រា១៥០% នោះ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ គឺ ២០០% ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣មក ។

ភស្តុតាង

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី : គ្មាន**

្រុមការណ៍ វត្តតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

**ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក**

- ១- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០០ ។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាលើកទី២របស់មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ចាម ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រាក់បៀវត្សការងារពេលយប់ ១៥០ % រវាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ។
- ៤- លិខិតរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម ជូនទៅក្រុមហ៊ុនមេនហាតធើន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រតិភូជំនួយ ថ្ងៃទី១៩ ទី២១ និង ទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៥- លិខិតរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន មេនហាតធើន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការគាំទ្រក្នុងការអនុវត្តបន្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពីប្រាក់បៀវត្សការងារពេលយប់ ១៥០% ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ភ្ជាប់ជាមួយលិខិតបញ្ជីឈ្មោះ និង ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលគាំទ្រចំនួន ៩៩៩ នាក់ ។
- ៦- បញ្ជីចំនួនបុគ្គលិកកម្មករតាមផ្នែកដែលអាចនឹងផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការពេលយប់ ។
- ៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការងារ របស់សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ មេនហាតធើន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៨- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការងារ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាតធើន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៩- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាង របស់សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ មេនហាតធើន ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត**

- ១- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជូនកញ្ញាប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីការស្នើសុំការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអណត្តិទី២ ។
- ២- លិខិតបញ្ជាក់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការចុះបញ្ជីការ របស់សហជីពសេរីកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការរបស់សហជីពសេរីកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន មេនហាតធន និង តំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាររបស់មន្ទីរការងារ ខេត្តកំពង់ចាម ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។
- ៦- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកគណៈកម្មាធិការនាយក របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៧- លិខិតចំនួនពីររបស់សាក្សីចំនួន២៣នាក់ដែលបញ្ជាក់ថា បានឃើញប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃគាំទ្រការអនុវត្តអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងាររយៈពេល១៥០% ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៨- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥១៥នាក់ គាំទ្របណ្តឹងទាមទារដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរមេនហាតធន ទាក់ទងនឹងចំណុចបញ្ហាទី១ និងទី២។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- លិខិតស្នើសុំឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន មេនហាតធន លេខ ១១១២ ក.ក.ប.វ របស់ឯកឧត្តម ញ៉ែប ប៊ុនធីន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ២- លិខិតលេខ ៧៨ កបវ.ក.ច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីករណីប្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ-កម្មការិនី ចំនួន ៨៧នាក់ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាតធន ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនពីបទមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

**ឃ - ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១ - លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការលេខ ២៧២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥
- ២ - លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការលេខ ២៧១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

**អង់ហេតុ**

ក្រុមហ៊ុនមេនហាតធន តិចស្តាយ អេន ហ្គារមិន ខប (Manhattan Textile and Garment Corp.) មានទីតាំងស្ថិតនៅផ្លូវជាតិលេខ៧ ស្រុកកំពង់ចាម ខេត្តកំពង់ចាម និង មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១៦៣៦ នាក់ ។ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមដំណើរការរោងចក្ររបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ១៩៩៩ ។ ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុង វិវាទមានចំនួន ៨៧នាក់ ។

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត តំណាងដោយសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រមេនហាតធន មានចំនួនសមាជិក ប្រហែលជាង២០០ នាក់ ។

**ចំណុចបញ្ហាទី១:**

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈប់សំរាកមួយថ្ងៃ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុង មួយខែ ត្រូវកាត់ទាំងអស់ ។ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាធម្មតា នៅពេលឈប់សំរាក ឈឺ លើកលែងតែប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កុំឱ្យកាត់ប្រាក់ រង្វាន់ទាំងអស់ ប្រសិនបើឈប់សំរាកមួយថ្ងៃនៅពេលមានជំងឺ និងមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យ ។
- ភាគីនិយោជក មិនយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយបានអះអាងថា យោងទៅ តាមច្បាប់ (សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧) ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្តចំពោះអ្នកដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ពោលគឺ ដោយគ្មានឈប់ សំរាកនៅថ្ងៃធ្វើការណាមួយទាល់តែសោះ ក្រៅពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បើកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់មួយថ្ងៃ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារនោះ ត្រូវកាត់ទាំងអស់

ព្រោះប្រាក់រង្វាន់នេះ ជាការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ ធ្វើការក្នុងមួយខែ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

**ចំណុចបញ្ហាទី២:**

- ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចដែលរោងចក្រមេនហាតឆេន បែងចែងការងារជាបីវេនគឺ: វេនទី១ ម៉ោង ៦:០០ព្រឹក-២:០០រសៀល វេនទី២ ម៉ោង ២:០០រសៀល-១០:០០យប់ និងវេនទី៣ ម៉ោង ១០:០០យប់-៦:០០ព្រឹក ។
- តាមប្រការ៤នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន “ការធ្វើការថែមម៉ោងពេលយប់ ឬ ធ្វើការវេនយប់ (ចាប់ពីម៉ោង១០:០០យប់ ដល់ម៉ោង៥:០០ព្រឹក) និយោជិតកម្មករនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល២០០% ឬ ២ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការនៃថ្ងៃធម្មតា ។
- មុនពេលមានកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ចំនួន១០០% ដូចនឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនធម្មតាដែរ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែកកីចាស់ រំរែអំបោះ កីថ្មី អារយ៉ិត ជ្រលក់ កន្សែងពោះគោ អគារទី១ អគារទូប៉ាង អគារទី២ អគារកំរាលពួក អគារភួយ និង អគ្គីសនី ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេន ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយមួយសប្តាហ៍ធ្វើការយប់ ហើយមួយសប្តាហ៍ទៀតធ្វើការថ្ងៃ ។
- កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល២០០% តាមច្បាប់ការងារ ចំពោះការងារពេលយប់ពីម៉ោង១០:០០យប់ ដល់ម៉ោង៥:០០ព្រឹក ។
- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការងារយប់ (ពីម៉ោង១០:០០យប់ ដល់ម៉ោង៥:០០ព្រឹក) ចំនួន១៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ោងធម្មតា ដោយយោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ។ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១១០០រៀល ។

ហេ តុ ផល្ល ណ សេ ច កី រ័ ល ម្រេ ច

**ចំណុចបញ្ហាទី១:**

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ បើពួកគេសុំច្បាប់ឈប់សំរាកមួយថ្ងៃ ជាពិសេសដោយសារមានជំងឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈប់សំរាកមួយថ្ងៃ ទោះដោយហេតុផលមានជំងឺ និងមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតនោះទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារក្នុងមួយខែនោះ នឹងត្រូវកាត់ទាំងអស់ ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការអះអាងខាងលើនោះជាការពិត ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ ហើយក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់នេះ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ មិនដែលឈប់ ពោលគឺទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានមត្រាណាមួយនៃច្បាប់ការងារចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់នេះឡើយ ។ ប៉ុន្តែ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែងថា: “កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែ នោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។” សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា ពេលកម្មករឈប់សំរាកពិសេស ត្រូវបានប្រាក់នេះ ឬអត់នោះទេ ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ ថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពិនិត្យមើលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយបានរកឃើញថា គ្មានប្រការណាមួយចែងអំពី ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះទេ ។ តើអត្ថន័យនៃពាក្យការងារទៀងទាត់មានន័យដូចម្តេច? ប្រសិនបើ ការងារទៀងទាត់មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការឱ្យបាន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ និងដោយទៀងទាត់ពេលវេលាតាមការកំណត់ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សម្តីកម្មនេះមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវពាក់កណ្តាលព្រោះថា នៅក្នុងខែខ្លះដែលមានថ្ងៃបុណ្យ ជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋនោះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានតិចជាង ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅតែ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដែល ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការឈប់សំរាកនៅថ្ងៃបុណ្យ ជាតិ ឬថ្ងៃឈប់សំរាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋនោះ គឺជាថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ ។ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏កត់សំគាល់ឃើញថា ការឈប់សំរាកពិសេស ក៏ជាការឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ និងអនុញ្ញាតដោយភាគីនិយោជកដែរ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ភាគខ្លះដែរ នៅពេលដែលខ្លួនទទួលបានការឈប់សំរាកពិសេសនោះ ។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អែន អិន ត្រង់ចំណុចទី៦)

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់”នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នៃបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១១៧ របស់ក្រសួងសង្គម-កិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ គឺមិនមានបំណងដាក់ពិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកមានជំងឺ និងមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់

ឃើញថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបង់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន ៥ដុល្លារ ដោយសារពួកគេ ឈប់មានជម្ងឺ ហើយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ វាអយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករ- និយោជិត ព្រោះនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយ ដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ។ ប៉ុន្តែ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សំរាប់រយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ សំរាកមានជម្ងឺនេះ គឺមិនយុត្តិធម៌សំរាប់និយោជិតដែលត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ក្នុងអំឡុងពេលនៃការ ឈប់ដោយសារជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ( សូមមើលសំណុំរឿងលេខលេខ១២/០៤ អ៊ីស៊ីន លេខ១៣/០៤ សាញ វែល និងលេខ១៥/០៥ រីងតាយ២ ) ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៤១/០៥ វ៉ាយអូលែត អីតែវីល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានសំរេចផ្សេងពីសំណុំរឿងខាងលើ ដោយលើកហេតុផលថា “ក្រុមហ៊ុនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀង ទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងករណីឈប់សំរាកឈឺ យោងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានកំណត់យ៉ាង ច្បាស់អំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ ។ ”

មានការបកស្រាយផ្សេងគ្នារវាងសំណុំរឿងមុនៗ និងសំណុំរឿងលេខ៤១/០៥ វ៉ាយអូលែត។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលើកជាសំណួរថា : តើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ អាចធ្វើការបកស្រាយ និងបទបញ្ជា ឬ ច្បាប់ ដែលត្រូវបានបកស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចទៅហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗនោះបានដែរ ឬទេ ? ទោះយ៉ាងណា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនពុំមានចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ទៀងទាត់នោះទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ស្របនឹងការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងមុនៗថា ការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺជាការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលខំប្រឹងធ្វើការមកធ្វើការទៀងទាត់ពេលវេលា និង មិនឈប់សំរាកដោយឯកចិត្តដោយគ្មានការអនុញ្ញាតឡើយ ។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សំរាកឈឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យ ហើយនិយោជកបាន អនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកាត់ តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាត ។ ឧទាហរណ៍ បើកម្មករនិយោជិតបានច្បាប់អនុញ្ញាត ឈប់សំរាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ ប្រាក់រង្វាន់របស់គេ គួរកាត់តាមរូបមន្តដូចតទៅ :

- ក. (៥ដុល្លារ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ) គុណនឹង ២ = ០,៣៨៥ដុល្លារ
- ខ. ៥ដុល្លារ ដក ០,៣៨៥ដុល្លារ = ៤,៦១៥ដុល្លារ ។

**ចំណុចបញ្ហាទី២:**

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល២០០% ចំពោះការងារពេលយប់ពីម៉ោង១០:០០ យប់ ដល់ម៉ោង៥:០០ព្រឹក ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣មក ។ តែក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួល

១៥០% ចំពោះការងារពេលយប់ ដោយយោងទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើជាមួយសហជីពសេរីដែលមាន ភាពជាតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ។

មាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ការងារចែងថា:

*ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះ ត្រូវ មានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ក្តីផង។*

*ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនធ្វើការជូនថ្ងៃ ជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាស អាច មានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុងមាត្រា១៣៩ នៃច្បាប់នេះ។*

មាត្រា១៣៩ នៃច្បាប់ការងារចែងថា:

*... ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃយប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាម អត្រាគំរោងមួយរយភាគរយ។*

សារព្រឹត្តិបត្រស្តង់ដារខេត្តសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់បានចែងថា :

*“ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំពេលយប់ ដែលមានទិវាវេលាចន្លោះពីម៉ោង១០:០០យប់ ដល់ម៉ោង ៥:០០ភ្លឺ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង២ដង (២០០%) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការ ធម្មតាសំរាប់ទិវាវេលានៃការងារពេលយប់ ។*

យោងតាមមាត្រានៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ ការងារកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារយប់ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើ ការពេលយប់ចាប់ពីម៉ោង១០:០០យប់ ដល់ម៉ោង៥:០០ព្រឹក ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើ ២០០% នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ។ ម៉្យាងទៀត យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មេនហាតធន ត្រង់ប្រការ៤ “... អ្នកធ្វើការវេនយប់ (ពីម៉ោង២២:០០ ដល់ម៉ោង៥:០០ភ្លឺ) និយោជិតកម្មករនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលស្មើនឹង២០០% ឬ២ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការនៃថ្ងៃធម្មតា ។ ”

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុន និងសហជីពឯករាជ្យកម្មករ នៃរោងចក្រមេន ហាតធន ដែលមានភាពជាតំណាងបានព្រមព្រៀងគ្នាលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ ១៥០% ដោយចុះកិច្ច ព្រមព្រៀងមួយ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ។ ភាគីនិយោជកក៏បានអះអាងផងដែរថា អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ការងារពេលយប់២០០% ជាអត្រាមួយខ្ពស់ជាងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារយប់នៅបរទេស ដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាច អនុវត្តតាមអត្រានេះបានទេ ។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវការដំណើរការផលិតកម្ម ២៤ម៉ោង ដោយមិនអាចផ្អាកបានទេ ម៉្យាង

វិញទៀត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបិទវេនការងារពេលយប់នេះ នឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន អាចនឹងបាត់បង់ ការងាររបស់ខ្លួន ដែលនឹងធ្វើឱ្យជីវភាពរបស់ពួកគេកាន់តែពិបាកថែមទៀត ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន មេនហាតធន និងសហជីពឯករាជ្យដែលមានភាពតំណាង លើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់១៥០% មាន កំរិតទាបជាងច្បាប់ដែលកំណត់ គឺ២០០% ទោះបីជាភាគីទាំងពីរទទួលបានការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតរៀងៗខ្លួន តាមរយៈការផ្តិតមេដៃគាំទ្រ ក៏ដោយ ក៏ការគាំទ្រនេះ មិនអាចធ្វើឱ្យកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមានលក្ខណៈស្មើនឹង អត្ថប្រយោជន៍ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្នុងសំណុំរឿងលេខ៦២/០៤ អ៊ីស៊ីន ចំណុចវិវាទទី១២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា :

“ ចំណុចឯកភាពនៃកំណត់ហេតុផ្សះផ្សា ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ដែលថា កម្មករទាំងអស់បាន ឯកភាពមិនសើរើឡើងវិញនូវការអនុវត្តខុសឆ្គងរបស់ក្រុមហ៊ុនកន្លងមក គឺផ្ទុយពីមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ការងារ ។ មាត្រា១៣ និងមាត្រា១១៩ នៃច្បាប់ការងារ ចាត់ទុកជាមោឃៈនូវវិធានទាំងឡាយ ដែលកើតឡើងពីការសំរេច ចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យាក្តី ឬអនុសញ្ញាក្តី ដែលមិនតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ឬដែល មិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំឱ្យអនុវត្តច្បាប់ការងារ ។ ដោយហេតុថា ចំណុចឯកភាពនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករ លះបង់សិទ្ធិទាមទារប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាមូលហេតុចម្បងនៃវិវាទនេះ ហើយជាសិទ្ធិដែលត្រូវបានធានាដោយមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ការងារ ។ ដូច្នោះ ចំណុចនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយកម្មករមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជក បង់ថ្លៃការងារវេនយប់ឡើងវិញសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ គិតពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ដូច្នោះ យោងតាមមាត្រា១០ ១២០ និង១៤៤ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកត្រូវគិតគូរឡើងវិញ នូវប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ ការងារវេនយប់ ឱ្យកម្មករឱ្យបានគ្រប់ចំនួនតាមមាត្រា១៤៤ នៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ៨០/៩៩ របស់ ក្រសួងការងារ ។ ”

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការ ងារពេលយប់១៥០% ដែលចុះហត្ថលេខានៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ រវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពឯករាជ្យ ដែលមានភាពជាតំណាងនោះ គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា១៣ និងមាត្រា១១៩ នៃច្បាប់ការងារ ដែលចាត់ទុកជាមោឃៈនូវ វិធានទាំងឡាយ ដែលកើតឡើងពីការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យាក្តី ឬអនុសញ្ញាក្តី ដែលមិនតាម បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំឱ្យអនុវត្តច្បាប់ការងារ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ការងារកម្ពុជាមានអានុភាពយ៉ាងពេញលេញ ក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនមេនហាតធន តិចស្តាយ អេន ហ្គារមិន ខប ដោយយោងតាមមាត្រា១ និង មាត្រា២ នៃច្បាប់ការងារ ដែលចែងយ៉ាងច្បាស់ ។ ជាការពិតណាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែងតែលើកទឹក ចិត្ត និងគាំទ្រឱ្យមានការចរចារួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយករណីដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងរួច

ហើយនោះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចង់ឱ្យមានការអនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហាវិវាទ ដែលបានកើតឡើង ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិតជាមិនអាចសម្រេចឱ្យអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមិនស្រប ឬ បំពានបញ្ញត្តិច្បាប់បាននោះទេ ។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ នេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ដូច្នោះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ ហើយសម្រេចឱ្យភាគី និយោជកអនុវត្តអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ ទៅតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ដែលចែងឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ ស្មើនឹង២០០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃធម្មតា ។

នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់អំពីការទាមទាររបស់ខ្លួន ឱ្យ និយោជកទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ដែលទូទាត់តាមអត្រា១៥០% នោះ ឱ្យខ្លួនតាមអត្រា២០០% តាម ច្បាប់កំណត់ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ។

មាត្រា១២០ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា: *សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលសិទ្ធិ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។*

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ដែលបានទូទាត់តាមអត្រា១៥០% ដោយរាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចព្រម ព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣នោះ មានរយៈពេលតិចជាង៣ឆ្នាំ ដោយមិនទាន់ផុតរលត់រយៈពេលនៃសិទ្ធិ ប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។ ហេតុដូច្នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតទូទាត់ប្រាក់ ឈ្នួលការងារពេលយប់ឡើងវិញ ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការវេនយប់រាប់ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ តទៅ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

បង្គាប់ និង សម្រេច

- ១ - ឱ្យភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនមេនហាតឆេន អាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារ ពីកម្មករ និយោជិតដែលមានច្បាប់ឈប់សំរាកឈឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានច្បាប់ឈប់សំរាកឈឺតែប៉ុណ្ណោះ។
- ២- ឱ្យភាគីនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់ ដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតតាមអត្រា២០០% រាប់ចាប់ ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ តទៅ។ ចំពោះការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើងវិញ ត្រូវតែធ្វើក្នុងរយៈពេល មួយខែបន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជា ធរមាន។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។**

*សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។*

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : កៅ ថាច

ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អាន រីរៗ

ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល ១

ហត្ថលេខា: -----