ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៣/០៩ —ស៊ីន តាយ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន :ផ្លូវណេកប្រីតណី ភូមិទឹកថ្លា សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៧៧ ៦៨៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក តាំង ម៉េង តំណាងទីស្នាក់ការកណ្ដាលក្រុមហ៊ុន

២- លោក ហ៊ឹម ហាវ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីព សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រស៊ីនតាយ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវណេកប្រីតណី ភូមិទឹកថ្លា សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកអ៊ុំ វិសាល	អគ្គលេខាធិការរង សហព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខ្វូ
២- លោក ហោ ជិនឡុន	ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខ្វូ ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ
៣- លោក វ៉ា សុផុន	អនុប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខ្វូ ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ
៤- លោក ឈឹម សុវណ្ណ	លេខាធិការសហជីព ស៊ីខៅខ្វូ ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ា សុផុន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ដោយយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការមិនទទួលយកការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការទះតុ ការប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើរដ្ឋបាល និងការបដិសេធមិនព្រមចរចាររវាងលោកជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដល់កម្មករ ឈ្មោះ ស៊ីន គ្រេត អត្តលេខ 04 DC II ចំនួន ៦០.០០០ រៀល ព្រោះវាជាថ្លៃព្យាបាលក្នុងគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ព្រោះថា វាមិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារទេ។

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដល់លេខាធិការសហជីព លោក ឈឹម សុវណ្ណ និងផ្តល់ឱកាសថែមម៉ោងជូនលោកដូចជាងម៉ាស៊ីនដទៃ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងនឹងសហជីព។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក ឈឹម សុវណ្ណ បានឡើយ ហើយចំពោះការថែមម៉ោង គឺស្ថិតលើការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៩០ ថ្ងៃ គឺគិតថ្ងៃធ្វើការធម្មតា (មិនមែន ៣ ខែ នោះទេ)។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការងាររបស់ ILO ដែលផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៩០ ថ្ងៃ (គឺស្មើនឹង ៣ ខែ)។

៥- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអាចបើកជូនឱ្យបានមុនតែ ២ ខែប៉ុណ្ណោះ និងមួយខែទៀតបើកជូននៅ

ពេលកម្មការិនីត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលចេញកន្លងមក។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថមចំនួន ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជំនួសការសង់ទារកដ្ឋានជូនស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួច ហើយចូលធ្វើការវិញរហូតដល់កូនមានអាយុ ១៨ ខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ជូនបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានអនុវត្តកន្លងមក។

៧- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមនាឡិកាវាយប៊ុងចំនួន ២ បន្ថែមទៀត ដើម្បីផ្ដល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការចេញ និងចូលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ជូនបានទេ ព្រោះថា នាឡិកាវាយប៊ុងបច្ចុប្បន្ន គឺគ្រប់គ្រាន់ហើយជូនកម្មករនិយោជិត។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករអវត្តមាន សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ជូនបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអាចអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតបាន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទើបក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ជូន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ០០១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សន្និបាតពិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ ដល់ ១៨:០០ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹង របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី ១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០៩ ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលលើចំណុចទី៤ (កម្មករនិយោជិតដកការទាមទារនេះចេញ), ចំណុចទី៦ (កម្មករនិយោជិតដកការទាមទារនេះចេញ) និងចំណុចទី៧ (មានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ដើម្បីបន្ថែមនាឡិការវាយប៉ុងមួយទៀត) ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៥ , ចំណុចវិវាទទី៨ និង ចំណុចវិវាទទី៩ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ហ៊ឹម ហាវ ជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ និងលោក តាំង ម៉េង ជាតំណាងទីស្នាក់ការកណ្តាលក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១៩៥៨ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន ចុះបញ្ជិកា លេខ ០៣៧ ក.ក.ប.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។

៥- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន សំណុំរឿងលេខ ៧៧/០៨ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៦- លិខិតព្រមានលោក វ៉ា សុផុន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- លិខិតព្រមានលោក វ៉ា សុផុន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- លិខិតលេខ សត ០៣៤ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជូនដំណឹងបញ្ឈប់ការងារលោក វ៉ា សុផុន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៩- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង ៧៧/០៨-ស៊ីន តាយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រចាំ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

១១- លិខិតឆ្លើយតប ជូនចំពោះ និយោជិតឈ្មោះ ឈឹម សុវណ្ណ ស្តីពីសំណើរសុំតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

១២- សារណាសង្ខេបស្តីពីការបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៣- សេចក្តីប្រកាសលេខ សត ០០៩ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការប្រកាសណែនាំដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីយល់ដឹង និងកែតម្រូវជាថ្មីនូវចំណុចសំខាន់ៗ។

១៤- លិខិតព្រមានលោក ឈឹម សុវណ្ណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

១៥- លិខិតឆ្លើយតបសារណាភាគីសហជីព ស៊ីខៅឌូ លើសំណុំរឿង ០៣/០៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៦- លិខិតអះអាងរបស់ឈ្មោះ កេត សំបូរ ស្តីពីការរៀបរាប់នូវដំណើររឿងលោក វ៉ា សុផុន បានទះគុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៧- លិខិតអះអាងរបស់ឈ្មោះ ស៊ឹម វ៉ាដូ ស្តីពីការរៀបរាប់នូវដំណើររឿងលោក វ៉ា សុផុន បានទះគុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៨- លិខិតអះអាងរបស់ឈ្មោះ យីវ លី ស្តីពីការរៀបរាប់នូវដំណើររឿងលោក វ៉ា សុផុន បានទះតុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៩- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់លោក ឈឹម សុវណ្ណ ប្រចាំ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

២០- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់លោកស្រី កេត សំបូរ ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

២១- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ និង ឈ្មោះ ឃឿន សារ៉ែម ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ ចំពោះអ្នកជំងឺឈ្មោះ ស៊ុន គ្រេត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- សារណាលើសំណុំរឿងលេខ ០៣/០៩ នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ដាច់ប្រាក់ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ និងលំហែមាតុភាព។

៥- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ឡុច សាន។

៦- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ម៉ៅ រ៉ា។

៧- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ឌឹម សុខខេង ។

៨- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ ឈឹម សុវណ្ណ ស្តីពីការសុំតម្លើងប្រាក់ខែ ២០ ដុល្លារ បន្ថែមលើប្រាក់ខែចាស់ ៨៥ ដុល្លារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

៩- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ ឈឹម សុវណ្ណ ស្តីពីការសុំតម្លើងប្រាក់ខែ ២០ ដុល្លារ បន្ថែមលើប្រាក់ខែចាស់ ៨៥ ដុល្លារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

១០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន ចុះបញ្ជិកា លេខ ០៣៧ ក.ក.ប.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។

១១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៩៦៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន លេខ ០០១ កប/ អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រមានកម្មករសរុបប្រហែល ៧៥០ នាក់។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៣៥០ នាក់។ សហជីពនេះគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១: ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ា សុផុន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់

- លោក វ៉ា សុផុន ចូលធ្វើការនៅរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ មានមុខងារជាជំនួយការរដ្ឋបាល។ លោក វ៉ា សុផុន មានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏ទទួលស្គាល់លោកជាអនុប្រធានសហជីពនេះ នៅឆ្នាំ២០០៨ ដែរ។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ លោក វ៉ា សុផុន បានទទួលយកមុខនាទីជាអ្នកកត់ត្រាបញ្ចូលបុង។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ លោក វ៉ា សុផុន បានស្នើសុំតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស តែក្រុមហ៊ុនមិនតម្លើងឱ្យតាមការស្នើសុំទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ បានបដិសេធទទួលមុខងារជាអ្នកកត់បុង បន្តទៀតទេ។

- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ប្រាប់ លោក វ៉ា សុផុន ការងារកត់បុងនេះជាការងាររបស់លោក តែលោកនៅតែបដិសេធមិនព្រមធ្វើ ។
- នៅថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ប្រធានរដ្ឋបាលបានជួបចរចាជាមួយលោក វ៉ា សុផុន ជាលក្ខណៈសម្របសម្រួល ។ ប៉ុន្តែលោក វ៉ា សុផុន នៅតែមិនព្រមទទួលយកតួនាទីកត់បុងនេះ ។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ លោក វ៉ា សុផុន ត្រូវបានព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ ។
- នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនលោក វ៉ា សុផុន ចំនួនមួយថ្ងៃ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ លោក វ៉ា សុផុន ត្រូវបានព្រមានជាលើកទីពីរ ព្រមទាំងព្យួរការងារចំនួន ៥ថ្ងៃ តាមលិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយភាគីនិយោជកបានអះអាងថា លោកបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយមិនគោរពតាមការចាត់ចែងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែ លោក វ៉ា សុផុន បានជំទាស់នឹងការព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ។
- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ លោក វ៉ា សុផុន ទៅក្រសួងការងារ តាមលិខិតលេខ សត ០៣៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ថា ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន ពីការងារចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។
- នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ លោក វ៉ា សុផុន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងបញ្ឈប់ពីការងារនោះ នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដែរ ។
- ក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានទទួលលិខិតយល់ព្រម ឬ ព័ត៌មានអ្វីពីអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពនោះនៅឡើយទេ ។
- ក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ដោយសារ "លោក វ៉ា សុផុន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពតែងតែចូលរួមដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកជាញឹកញាប់ ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនស្វែងរកវិធីដាក់បន្ទុកការងារជាច្រើនហួសពីសមត្ថភាពរបស់លោក ហើយផ្តើមចោទថា លោកមិនបានអនុវត្តតាមការចាត់ចែងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីជាលេសបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ" ។
- នៅក្នុងសារណាឆ្លើយតបរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនបានបដិសេធនឹងការលើកឡើងខាងលើរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងបានបញ្ជាក់ថា ដោយសាររូបលោក វ៉ា សុផុន ខ្លួនឯងយល់ថា ខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជាជំនួយការរដ្ឋបាលតំណាងឱ្យនិយោជក ទើបគាត់តែងតែមិនចូលរួមដោះស្រាយ ។
- ករណីការបញ្ឈប់នេះ ក្រុមហ៊ុនសូមមិនឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកាត់សេចក្តីទេ ដោយក្រុមហ៊ុនសូមរង់ចាំការសម្រេចរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដល់កម្មករ ឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត អត្តលេខ 04 DC II ចំនួន ៦០.០០០ រៀល ព្រោះវាជាថ្លៃព្យាបាលក្នុងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត ដែលធ្វើការនៅផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព បានឈឺក្បាលខ្លាំងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោយមិនអាចបន្តធ្វើការបាន ហើយមន្ត្រីរដ្ឋបាលបានជូនគាត់ទៅពិនិត្យនៅពេទ្យខាងក្រៅ ដោយពេទ្យប្រចាំរោងចក្រសុំឡាប់ឈប់សម្រាក ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា តាមការពិនិត្យរបស់ពេទ្យ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការឈឺរបស់កម្មករឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត នោះ ដោយសារកង្វះជាតិស្ករ និងជំងឺក្រពះ ។ ការពិនិត្យនៅពេទ្យខាងក្រៅចំណាយអស់ថវិកាចំនួន ៦ ម៉ឺនរៀល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ចំនួន ៦ ម៉ឺនរៀលនោះវិញ ដោយសារនេះគឺជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ព្រោះវាបានកើតឡើងក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។
- ភាគីនិយោជកបដិសេធថា គ្រោះថ្នាក់ខាងលើរបស់កម្មករ ស៊ីន ត្រេត មិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារទេ គឺជាជំងឺធម្មតាដែលគាត់មាន ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាងអំពីការពិនិត្យរបស់វេជ្ជបណ្ឌិតទាក់ទងនឹងដើមហេតុជំងឺរបស់កម្មករ ស៊ីន ត្រេត ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងណាមួយទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដល់លេខាធិការសហជីព លោក ឈឹម សុវណ្ណ និងផ្តល់ឱកាសថែមម៉ោងជូនលោក ដូចជាងម៉ាស៊ីនដទៃ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងនឹងសហជីព

- លោក ឈឹម សុវណ្ណ ចូលធ្វើការនៅរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ មានមុខងារជាជាងម៉ាស៊ីនសាប់ និង បច្ចុប្បន្នទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។
- លោកបានអះអាងថា ផ្នែកម៉ាស៊ីនសាប់នេះ ជាម៉ាស៊ីនធំ និង ពិបាកជួសជុល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការអះអាងនេះទេ ។
- លោក ឈឹម សុវណ្ណ បានអះអាងថា ដោយផ្អែកលើការងារបច្ចេកទេស និងលទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួនបានល្អ គាត់បានដាក់ពាក្យសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលទៅក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ ដង តែមិនបានទទួលការតម្លើង ហើយលោកយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនមិនតម្លើងនេះ គឺដោយសារលោកជាអនុប្រធានសហជីព ។ ម្យ៉ាងទៀតលោកបានអះអាងថា មេការរបស់លោកប្រាប់ថា "ក្រុមហ៊ុនអាចតម្លើងប្រាក់ខែឱ្យគាត់មិនត្រឹមតែ

២០ ដុល្លារទេ ៤០ ដុល្លារ ក៏បានដែរ ឱ្យតែគាត់ចេញពីសហជីព" តែចំពោះកម្មករជាងម៉ាស៊ីនពីររូបទៀត ទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់នឹងការអះអាងរបស់លោក ឈឹម សុវណ្ណ ដែលថា ការមិនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារគាត់ជាអនុប្រធានសហជីពនោះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការមិនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺដោយសារលទ្ធផលការងាររបស់គាត់មិនបានល្អ ចំណាយពេលវេលាច្រើនក្នុងការជួសជុល មិនជួយសន្សំសំចៃក្រុមហ៊ុនក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រឿងបន្លាស់ដូរពេលជួសជុលម៉ាស៊ីន ហើយកម្មករមួយចំនួន នៅផ្នែកដេរក៏បានត្អូញត្អែរថា គាត់ជួសជុលប្រើពេលយូរជាង ជាងម៉ាស៊ីនផ្សេងទៀតដែលនៅផ្នែកដេរ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានសង្កេតឃើញថា ក្រោយពេលដែលការស្នើសុំរបស់គាត់មិនបានសម្រេច គាត់បានទម្លាក់ដៃការងារ មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ធ្វើឱ្យរាំងស្ទះការងាររបស់កម្មករផ្នែកដេរ ។ ដោយសារលទ្ធផលការងាររបស់គាត់មិនបានល្អនៅផ្នែកដេរ ក្រុមហ៊ុនក៏បានប្តូរគាត់ទៅកាន់ផ្នែកម៉ាស៊ីនសាប៊ូវិញ ប៉ុន្តែមិនបានចាំពេលវេលាទេ ។ លោក ឈឹម សុវណ្ណ មិនជំទាស់នឹងការដែលក្រុមហ៊ុនថា គាត់ទម្លាក់ដៃការងារនោះទេ ប៉ុន្តែបន្ថែមថា គាត់ទម្លាក់ដៃតែបី បួនថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមិនផ្អែកតែទៅលើអតីតភាពការងារប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការងារ និង អត្តចរិតរបស់កម្មករនោះ ព្រមទាំងផ្អែកទៅលើលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ ។ ដោយសារក្រុមហ៊ុនទើបទទួលយករោងចក្រពីម្ចាស់មុនពីឆ្នាំ២០០៧ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិនមានចំណេញច្រើន និងមានលទ្ធភាពតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះដែរ ប៉ុន្តែនេះមិនបានន័យថា មិនតម្លើងឱ្យទាល់តែសោះនោះទេ បើកម្មករធ្វើការងារបានលទ្ធផលបច្ចេកទេសការងារល្អ មានការរីចំរើន យកចិត្តទុកដាក់ការងារ និងជួយសន្សំសំចៃក្រុមហ៊ុន នោះក្រុមហ៊ុននឹងពិចារណាតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ឧទាហរណ៍ដូចជា ជាងម៉ាស៊ីនឈ្មោះ យូ ធូរ៉ា ជាដើម ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រការ៥ ចែងថា "ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមស្នាដៃ សមត្ថភាព និងលទ្ធផលការងាររបស់និយោជិតកម្មករម្នាក់ៗ ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិនិត្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតកម្មករ នៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់សាមីជនម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ។"
- នៅក្នុងសារណារបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ បានលើកឡើងថា ចំណុចទាមទារនេះ ជាវិវាទបុគ្គល តាមមាត្រា ៣០០ ។
- ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងចំពោះចំណុចបញ្ហាទាក់ទងនឹងការងារថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

ចំណុចវិវាទទី៥: ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សរុបចំនួន ៥០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូន

- កម្មករទាមទារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាពចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយសារតែក្នុងអំឡុងពេលឈប់លំហែមាតុភាពនេះ ស្ត្រីត្រូវការចំណាយច្រើនសព្វបែបយ៉ាងទាំងអស់ ហេតុដូចនេះ ទើបទាមទារសុំបើកចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលឈប់ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទេ ចំពោះបញ្ហានេះ គឺសុំអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពយុវជនខ្មែរ ដោយបើកជូនមុនតែពីរខែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា កម្មការិនីលំហែមាតុភាព មានចំនួន ៧ នាក់ ហើយកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះមានចំនួន ៩ នាក់ ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ចំនួននេះនិយោជកមិនចាំច្បាស់ដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករអវត្តមាន មានច្បាប់ ឬ ឥតច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានអវត្តមាន

- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ។
- ភាគីកម្មករបានលើកឡើងថា បើកម្មករនិយោជិតមកយឺតចំនួន ៦ នាទី ក្នុង ១ ខែ នឹងត្រូវដាច់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារ ទាំងអស់ ។ ហើយបើកម្មករអវត្តមានឥតច្បាប់ ឬអវត្តមានមានច្បាប់ធម្មតា ដោយមានធុរៈ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នោះក៏ត្រូវដាច់ដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដូច្នេះបើកម្មករឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានថ្ងៃ នោះប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះគួរតែកាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់សម្រាកនោះ មិនត្រូវកាត់ទាំងអស់នោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងគ្មានប្រាក់ឈ្នួលទៅដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ហើយចំពោះប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់គឺជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ និងគ្មានអវត្តមាន ។ ដូច្នេះបើកម្មករនិយោជិតអវត្តមានឥតច្បាប់ ឬ ឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានច្បាប់ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងឈប់សម្រាកពិសេស គាត់ត្រូវដាច់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ។

ចំណុចវិវាទទី៩: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ

- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារនេះថា ទាមទារចំពោះកម្មករដែលទើបនឹងចូលថ្មីមិនទាន់មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងកម្មករណាដែលមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលហើយបានប្រើអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពេលដាក់បណ្តឹង មានកម្មករ ៥ នាក់ ដែលទាមទារចំណុចនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈធម្មតា ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្រៅហេតុផលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកពិសេស គាត់មិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ដែរថា បើកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈធម្មតា ក្រៅពីឈប់សម្រាកពិសេសពួកគាត់អាចប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ហើយក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតថ្មីដែលមិនទាន់អាចប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ហើយពេលគាត់មានធុរៈតែមិនទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកនោះ ពួកគាត់ត្រូវដាច់ប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពនឹងការអះអាងនេះ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំគឺអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបំរើការមួយឆ្នាំរៀងមក ចំពោះកម្មករនិយោជិតចូលថ្មី ពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនក៏ពិចារណាផ្តល់ច្បាប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំពោះហេតុផលពិសេសដូចជា រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឪពុកម្តាយស្លាប់ ... ដូចដែលមានចែងក្នុងប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១: ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ា សុផុន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក វ៉ា សុផុន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ ប្រាកដមែន។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា : " *រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល ។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា " ... *ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។*"

យោងតាម មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក វ៉ា សុផុន ទទួលបានការការពារពិសេសប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ហេតុដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិនិត្យមើល តើនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ លោក វ៉ា សុផុន ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដែរ ឬ ទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្រ្តីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៧៩/០៦-វ៉ូ ស៊ូ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសវនាការ ក៏ដូចជាក្នុងសារណាឆ្លើយតបរបស់និយោជក ភាគីនិយោជក បានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់ទៅអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយកំណត់ថា នឹងបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតនោះគឺជាការជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ មិនមែនជាលិខិតសុំការអនុញ្ញាត ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ដោយហេតុថា ក្រោយពីការជូនដំណឹង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន នៅថ្ងៃកំណត់ដែលមានក្នុងលិខិតជូនដំណឹង មុនពេលទទួលបានការយល់ព្រមពីអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភស្តុតាង ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន គឺមិនបានធ្វើការសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៃក្រសួងការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន គឺមិនសមស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារឡើយ ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក វ៉ា សុផុន ចូលធ្វើការវិញចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន រហូតដល់ថ្ងៃដែលលោកចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដល់កម្មករ ឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត អត្តលេខ ០៤ DC II ចំនួន ៦០.០០០ រៀល ព្រោះវាជាថ្លៃព្យាបាលក្នុងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដល់កម្មករឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត អត្តលេខ ០៤ DC II ចំនួន ៦០.០០០ រៀល ព្រោះវាជាថ្លៃព្យាបាលក្នុងគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬ ក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយគឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬ ធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ.. ។*

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ។"

ប្រសិនបើយើងពិនិត្យមើលខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពន្យល់ថា គ្រោះថ្នាក់ការងារអាចកើតមានឡើង បីករណី គឺ *(១) គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយសារការបំពេញការងារ ឬ នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ (២) គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬ ដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ, និង (៣) ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៥/០៧-វីវ៉ាទីណូ ឌិបប្បាញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីកញ្ញា ស៊ីន ត្រេត មិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងពេលបំពេញការងារ ឬនៅក្នុងម៉ោងការងារទេ ឬ *ធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញទេ*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត (ឈ្មោះ ស៊ិន គ្រេត) ក៏មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ថា ជំងឺឈឺក្បាលរបស់គាត់បណ្តាលមកពីលក្ខខណ្ឌ ឬ កត្តាណាមួយកើតចេញពីកន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួនដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ និងភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកត្រូវតែចេញថ្លៃចំណាយព្យាបាលនេះទេ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញថ្លៃព្យាបាលជំងឺដល់ ឈ្មោះ ស៊ិន គ្រេត។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់លេខាធិការសហជីព លោក ឈឹម សុវណ្ណ

ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទនេះ មុននឹងធ្វើការពិចារណាលំអិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាមុនថា តើនេះវិវាទការងាររួម ឬជាវិវាទបុគ្គលជាមុនសិន ដោយហេតុថា នៅក្នុងសារណារបស់ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ចំណុចទាមទារនេះជាវិវាទបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធផលប្រយោជន៍បុគ្គលមួយរូប និងក្រុមហ៊ុន។

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា វិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៧/០៥-កូកាកូឡា, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា និង៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)។

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទការងាររួម។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មតនេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងអំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការជំទាស់ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទនៅពេលសវនាការទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានលើកឡើងក្នុងសារណាឆ្លើយតបរបស់ខ្លួនថា ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះ សំអាងខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជាតំណាងកម្មករនោះ បានយកតួនាទីរបស់ខ្លួន យកផលប្រយោជន៍បុគ្គល មកលាយឡំនឹងផលប្រយោជន៍សមូហភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទរួមឡើយ។ (សូមលើកយកសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម៖

យោងតាម ប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា "*ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមស្នាដៃ សមត្ថភាព និងលទ្ធផលការងាររបស់និយោជិតកម្មករម្នាក់ៗ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិនិត្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតកម្មករនៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់សាមីជនម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។*"

តាមខ្លឹមសារនៃ ប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ដើម្បីតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះ។ ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើចំណុចការរកឃើញនៃអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា លទ្ធផលការងាររបស់លោក ឈឹម សុវណ្ណ មិនបានល្អ ចំណាយពេលវេលាច្រើនក្នុងការជួសជុល មិនជួយសន្សំសំចៃក្រុមហ៊ុនក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រឿងបន្លាស់ពេលជួសជុលម៉ាស៊ីន។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានសង្កេតឃើញថា ក្រោយពេលដែលការស្នើសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់មិនបានសម្រេច គាត់បានទម្លាក់ដៃការងារ មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ធ្វើឱ្យរាំងស្ទះការងាររបស់កម្មករផ្នែកដេរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក ឈឹម សុវណ្ណ មិនបានធ្វើការបដិសេធទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ នឹងទទួលស្គាល់ថា ក្រោយពីការស្នើសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលមិនបានសម្រេចខ្លួនពិតជាទម្លាក់ដៃការងារមែន តែចំនួនបីបួនថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។ មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ និងគ្រប់គ្រាន់ដែលថា ការមិនតម្លើងនេះ គឺដោយសារតែមូលហេតុទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីពឡើយ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនមានភស្តុតាងដាក់បន្ទុកធ្ងន់ជាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់លោក ឈឹម សុវណ្ណ ដែលជាលេខាធិការសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី៥: ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សរុបចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូន

ចំពោះការទាមទារបែបនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែ មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរ ឬទេ?

យោងតាមច្បាប់ការងារមាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា " *ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន* "

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និង ទី៤ បានចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*

កថាខណ្ឌទី៤ ក្នុងមាត្រា ១៨៣ ដដែលបានចែងថា " *ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក* "

ករណីក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មការិនីដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានចំនួន ០៧ នាក់ ប៉ុន្តែ ចំណោមនោះ ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់ថា តើអ្នកទាំង ០៧ នាក់ នោះមានប៉ុន្មាននាក់ ដែលបានធ្វើការនៅរោងចក្រនេះយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំនេះទេ ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា: ប្រសិនបើមានកម្មការិនីណាម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ដែលបានធ្វើការក្នុងរោងចក្រនោះរយៈពេលមួយឆ្នាំរៀងមកយ៉ាងតិច នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី៤ នោះ តែផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើក្នុងចំណោមពួកគេទាំង ០៧ នាក់ នោះបានធ្វើការក្រោមមួយឆ្នាំក្នុងរោងចក្រ នោះពួកគេមិនទទួលបានប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់ ក៏ប៉ុន្តែពួកគេទទួលបាននូវសិទ្ធិស្របច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមមាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតាមកថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៨៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយតើពួកគេអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនពាក់កណ្តាលសម្រាប់រយៈពេល ៣ ខែ មុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពដែរ ឬ ទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ច្បាប់ការងារមាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌទី៣ បានចែងថា: "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ* "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅមុនពេលការឈប់សម្រាកមាតុភាពចាប់ផ្តើមដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវើប្រ៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-ញ៉ូវម៉េក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨/០៨-ហៃ តិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

ដូច្នេះ សម្រាប់ការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ និងសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មការិនីត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករអវត្តមានដោយមានច្បាប់ ឬ ឥតច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានអវត្តមាន

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម :

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការមួយខែនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។*"

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ចែងថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។*"

ចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាការផ្តល់ឱ្យដែលលើសពីច្បាប់កំណត់ដែលបានជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានតាមការផ្តល់ឱ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទាររបស់ខ្លួនថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់ ដោយអវត្តមានឥតច្បាប់ និងមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះ ជាពីរ គឺ ករណីអវត្តមានឥតច្បាប់ និង អវត្តមានមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

ក. <u>ករណីអវត្តមានមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក</u>

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារចែងថា "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

- កំរៃជើងសារ

- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ..."

ដូច្នេះ បើយោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ៧១ ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម: អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។*"

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។*"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ ចំណុចទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ដូច្នេះ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ពីព្រោះថា ការឈប់សម្រាកពីការងារនេះជាការសុំឈប់សម្រាក ដោយមានធុរៈធម្មតាមិនមែនស្ថិតនៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់សម្រាកពេលឈឺឡើយ ឬលើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ នេះបានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអវត្តមាន និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទាំងនោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះអវត្តមាន ដោយមានច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក។ នេះមានន័យថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ *៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង រ៉ៅ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៧/០៨-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥*)។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ខ. ករណីអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក

យោងតាមប្រការ ៤ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ ដុល្លារក្នុង១ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេញមួយខែគ្មានអវត្តមាន និង មកធ្វើការទៀងទាត់ម៉ោង មិនចេញមុនម៉ោងក្នុងមួយខែ បើអវត្តមានអត់ច្បាប់គឺដាច់ប្រាក់រង្វាន់នេះទាំងអស់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ។

កន្លងមក ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាអំពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីនៃវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព នេះផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ* ។

ម៉្យាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។"*

ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកា និង មានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០១/០៨ -ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាង សហជីពនេះបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ និងមានសហជីពចំនួន ៣៧៥ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជាង ៧០០ នាក់ ប៉ុន្តែសហជីពមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ហេតុនេះផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះភាគីនឹងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ឬ នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀតក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីន តាយ មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មក ដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាចំពោះការទាមទារនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៩៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងឈប់សម្រាកពិសេស

មាត្រា ៧១ ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖ អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរវាងខ្លួន។"*

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត។"*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ ចំណុចទី៦ និង មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ ខាងលើ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក គឺកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការឈប់សម្រាកដូចតទៅ៖ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឈប់សម្រាកពិសេស ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកមានធុរៈធម្មតា ដោយមិនកាត់កងជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មីដែលមិនទាន់អាចប្រើការឈប់សម្រាករបស់ខ្លួនបាននោះ ត្រូវដាច់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទៅតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ដែរថា ចំពោះការឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈ កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ចំពោះកម្មករនិយោជិតចូលថ្មី ដែលមិនទាន់អាចប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាននោះត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែកន្លងមក បើការឈប់សម្រាកនោះមានហេតុផលជាការឈប់សម្រាកពិសេស ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ គឺឱ្យប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដោយពិចារណា តាមករណីមួយៗ។

យោងតាមភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រវាងសហជីព និង ក្រុមហ៊ុនមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេង ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ការងារនោះទេ។ ម៉្យាងទៀត តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់មកក៏មិនមានចែងអំពីការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងពីក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដូចដែលលើកឡើងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ លើសអំពីអ្វីដែលចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង ច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះវិវាទនេះ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលក្នុងចំណុចវិវាទទី៨ "ខ" ខាងលើទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍) ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងឈប់សម្រាកពិសេស។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១:

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ា សុផុន ចូលធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។
- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក វ៉ា សុផុន រហូតដល់ថ្ងៃ ដែលលោកចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដល់កម្មករឈ្មោះ ស៊ីន ត្រេត អត្ត លេខ 04 DC II ចំនួន ៦០.០០០ រៀល ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់លោក ឈឹម សុវណ្ណ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មការិនីត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៈ

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត ពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី៩: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៈ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៈ
ឈ្មោះ ៈ **អ៊ឹុម សុន្ធី**
ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៈ
ឈ្មោះ ៈ **អាន វីរៈ**
ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៈ
ឈ្មោះ ៈ **គង់ ផល្លៈ**
ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ឧបសម្ពន្ធនៃសេចក្តីជំទាស់ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣/០៩-ស៊ីន តាយ ហ្គាមេន

មតិជំទាស់

យោងតាមប្រការ ៣៧ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **រឿង សុទ្ធី** មិនឯកភាពជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ក្នុងសំណុំរឿងលេខ **០៣/០៩-ស៊ីន តាយ** ចំណុចវិវាទទី៨-ក ដែល " **បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក** "។

ខ្ញុំសូមធ្វើការបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុ នៃមតិជំទាស់នេះ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

I-ការពន្យល់ពាក្យ :

១- **រង្វាន់ bonus-prime** "(**នាម**)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន របស់ជាបំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះគាប់ចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត : ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និងទ្រនីប របស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេងក្រៅពីទ្រនីប។ (ទំព័រ៩៧០ បន្ទាត់ទី១២ **វចនានុក្រម ជួន ណាត**)។

២- **ទ្រនីប :** រង្វាន់គ្រូមើលជម្ងឺ, រៀបទ្រនីបគ្រូ, ជូនទ្រនីបគ្រូ (ទំព័រ៤៦៣ បន្ទាត់ទី២ **វចនានុក្រម ជួន ណាត**)។

៣- **primes (n)(Dt. trav.)**-sommes versées par l’employeur au salairié en sur du salaire normal, soit á titre de remboursement de frais, soit pour encourager la productivité, tenir compte de certaines difficultés particuliéres du travail, ou recompenser l’ancienneté. **[livre, Lexique des termes juridiques 12 eme édition Dalloz 1999 page 413]**

II-ការបកស្រាយ " រង្វាន់ ":

ពាក្យថា **រង្វាន់** ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន។ ដូច្នេះ អ្នកដែលអាចទទួលរង្វាន់បាន លុះត្រាតែអ្នកនោះបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយបាននូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនីមួយៗនោះ។

ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍ទូទៅសម្រាប់អនុវត្តចំពោះការ**ផ្តល់រង្វាន់** គឺអ្នកមានសិទ្ធិដក ឬ ដាក់នូវលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់ការផ្តល់រង្វាន់នោះ គឺជា**ម្ចាស់រង្វាន់** ហើយនៅវិស័យការងារវិញ **ម្ចាស់រង្វាន់** គឺ ជា**និយោជក** ចំណែកឯអ្នកដែលត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនោះវិញ គឺ**កម្មករនិយោជិត**។

<u>ឧទាហរណ៍-១</u> :

ចូរអ្នករាប់លេខ ពីលេខ ១ ដល់លេខ ១០០០ ខ្ញុំនឹងផ្តល់ឱ្យប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ បើអ្នករាប់លេខបានដូចលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះ ម្ចាស់រង្វាន់ត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ជារៀងរាល់ខែ។ ម្ចាស់រង្វាន់ដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យអ្នក ក៏ដោយសារតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់គេដែរ។

ដូច្នេះ ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ដែលទទួលបានជាទៀងរាល់ខែនោះ គ្មាននរណាម្នាក់មានសិទ្ធិកាត់ **អង្គន់ ឬកាត់ចោលទាំងអស់នូវប្រាក់រង្វាន់ ១០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែនេះ បានទេ។**

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ បើអ្នករាប់លេខមិនបានគ្រប់ ១០០០ ទេ គឺអ្នករាប់បានត្រឹមតែលេខ ៥០០ រួចហើយអ្នកបានប្រាប់ទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់ មិនអាចរាប់លេខបានគ្រប់ដល់ ១០០០ ទេ រួចហើយអ្នកស្នើសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឈប់រាប់បន្តទៀត (រាប់បានត្រឹមតែ ៥០០)។ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយទៀត សុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់នោះ ធ្វើការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែនោះ មកចែកឱ្យខ្លួនតាមចំនួនសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនលេខ ដែលអ្នករាប់បានត្រឹមតែ ៥០០ ប៉ុណ្ណោះ។

សំណួរ :

- តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់ម្ចាស់រង្វាន់ហើយ ឬ នៅ?
- តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ? ប្រសិនបើអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួន ១០០០ តាមលក្ខខណ្ឌដែលម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ។

ឧទាហរណ៍-២ :

១- ប្រសិនបើអ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៨ ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១០ ដុល្លារ។

២- ប្រសិនបើអ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៦ ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៨ ដុល្លារ។

៣- ប្រសិនបើអ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៤ ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៦ ដុល្លារ។

ខាងលើនេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលមានកម្រិតថ្នាក់ចំនួនបីថ្នាក់ ដូច្នេះ បើអ្នកណាម្នាក់បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ តាមកម្រិតថ្នាក់នោះ។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើអ្នកមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនមិនអាចមកធ្វើការបាន ហើយអ្នកសុំច្បាប់អនុញ្ញាតពីម្ចាស់រង្វាន់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃនោះ **សំណួរ :**

- តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌត្រឹមកម្រិតថ្នាក់ណាមួយហើយ ឬ នៅ ?
- តើអ្នកអាចស្នើសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ ឱ្យគេអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នេះ សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬ ទេ? **មានន័យថា :** ការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នោះ គឺ : ១-/ ១០ ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ។

២-/ ៨ ចែកនឹង ៦ គុណ ៥ = ៦,៦៦ ដុល្លារ

៣-/ ៦ ចែកនឹង ៤ គុណ៣ = ៤,៥ ដុល្លារ

ដូច្នេះ ការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់បែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ពីព្រោះម្ចាស់រង្វាន់បានដាក់លក្ខខណ្ឌតែបីកម្រិតប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនមានខសន្យាណាមួយ ចែងអំពីការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ បានចែងថា: កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែ។ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

តាមយោបល់របស់ខ្ញុំ នៅត្រង់ចំណុចទី៣នេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌរបស់ភាគីនិយោជកដែលបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត សម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ពាក្យថា: ធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមកធ្វើការតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ គឺមួយខែមានថ្ងៃធ្វើការ ២៦ ថ្ងៃ ប្រសិនបើខែនោះមានចំថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ចំនួនពីរថ្ងៃ នាំឱ្យចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការ គឺ ២៤ ថ្ងៃ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវតែមកធ្វើការឱ្យបានគ្រប់ចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ឬក៏ ២៤ ថ្ងៃ នៅក្នុងខែនោះ ទើបគេអាចទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែនេះបាន។

ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើគេឈប់សម្រាកសូម្បីតែចំនួនកន្លះថ្ងៃ ឬ មួយថ្ងៃយ៉ាងតិចក៏ដោយ ហើយទោះបីការឈប់សម្រាកនោះមានច្បាប់ ឬ អត់ច្បាប់ក្តី គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់និយោជកទេ។ ដូច្នេះ គេក៏មិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារ នេះដែរ។

III-ការបកស្រាយលើមតិជំទាស់

ចំពោះសំណុំរឿងលេខ **០៣/០៩-ក្រុមហ៊ុន ស៊ុន តាយ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី** ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៨ នេះ ភាគីកម្មករទាមទារនៅពេលកម្មករអវត្តមានដោយមានច្បាប់ ឬ ឥតច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករអវត្តមាន។

ចំណុចវិវាទទី៨-១ ក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីសម្រេចត្រង់ចំណុចនេះ ខ្ញុំសូមជំទាស់ ពីព្រោះថា ការបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក **តាមចំនួនថ្ងៃដែលខ្លួនបានឈប់នោះ** គឺខ្ញុំសូមបង្ហាញហេតុផលពីរយ៉ាង មកធ្វើការពិចារណា ដូចតទៅ :

១- ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក **ប៉ុន្តែមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។**

២- ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក **ប៉ុន្តែមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល** ។

ក-<u>ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ប៉ុន្តែមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល</u> :

ប្រសិនបើការឈប់សម្រាកនោះ មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក **ហើយមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះ** គឺប្រៀបបីដូចជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិត ក៏មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ដែរ។

ដូច្នេះ តើកម្មករនិយោជិតគួរគប្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដែរ ឬ ទេ? ឬមួយគួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ទាំងអស់ ឬ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃដែលគេបានឈប់?

ចម្លើយរបស់ខ្ញុំ គឺត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក នេះទាំងអស់ ពីព្រោះគេមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ទេ។

ខ-ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ប៉ុន្តែមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល :

ប្រសិនបើ ការឈប់សម្រាកនោះ មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក **ហើយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល** ទេនោះ គឺប្រៀបបីដូចជា កម្មករនិយោជិត**បានមកធ្វើការ**តាមចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការនោះ ហើយប្រាក់ឈ្នួលក៏នៅសល់ពេញដូចកម្មករដែលបានធ្វើការ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតពិតជាបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ដែរ ។

ដូច្នេះ តើកម្មករនិយោជិតគួរគប្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដែរ ឬ ទេ? ឬមួយគួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ទាំងអស់ ឬ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃដែលគេបានឈប់?

ចម្លើយរបស់ខ្ញុំ គឺមិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក នេះទេ ត្រូវតែរក្សាទុកទាំងអស់ ពីព្រោះ ពួកគេបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ប្រាកដមែន ។

IV-ការសន្និដ្ឋាន :

សរុបសេចក្តីមក សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣នេះ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ដូច្នេះ គប្បីគេត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវជាមុនសិន ទើបគេអាចទទួលនូវប្រាក់រង្វាន់នោះបាន ហើយម្ចាស់រង្វាន់មានកាតព្វកិច្ចមួយ គឺ**ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់**នេះ ឱ្យទៅចំពោះអ្នកដែលបានបំពេញនូវ លក្ខខណ្ឌនោះ ហើយ**ម្ចាស់រង្វាន់ក៏ពុំមានសិទ្ធិកាត់ ឬ អង្គត់ប្រាក់រង្វាន់នេះបានដែរ** ។

មានន័យថា: អ្នកទទួលរង្វាន់ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ក្នុងករណីខ្លួនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ហើយគេក៏មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តិចជាងចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែនេះ គឺក្នុងករណីដែលខ្លួនគេមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនោះដែរ (មិនត្រូវអង្គត់ប្រាក់រង្វាន់ដាច់ខាត) ។

ភ្នំពេញ ,ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩

អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ុំ សុន្ថី