ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១០៧/០៨ - ស៊ីរ៉ាតិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីរ៉ាតិច ខូ អិលឌីធី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិចំការឪឡឹក សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤០៤ ១៣៤ ឬ ០២៣ ៨៩០ ៧១៥ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៨៩០ ៧១៦

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក គង់ កុក បុគ្គលិកចាត់ចែងទូទៅ

២-លោកស្រី ជួន ចន្ទី បុគ្គលិកជំនួយការចាត់ចែងទូទៅ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ីរ៉ាតិច**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៦អា ផ្លូវលេខ ៣៣៦ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៦៣ ៥៤៣ ឬ ០១២ ៥៧៧ ៩២១ ទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ម៉ាន់ សេងហាក់ អគ្គលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២-លោក អ៊ូ សុផាត មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករ

៣-លោក ហែម ចាន់ថុល ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច

៤-លោក ព្រាប បូរ៉ា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ចោលនូវលិខិតសុំអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួន ចំពោះកម្មករដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សានូវលិខិតសុំអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួនដដែល ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

២- លោក ព្រាប បូរ៉ា ដែលជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ព្រាប បូរ៉ា ឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យលោក ព្រាប បូរ៉ា ទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មី ប៉ុន្តែលោក ព្រាប បូរ៉ា មិនបានទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីតាមការចាត់ចែងរបស់រោងចក្រឡើយ ពោលគឺលោក ព្រាប បូរ៉ា បោះបង់ការងារចោលដោយខ្លួនឯង ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបន្ថែមលើថ្លៃបាយចំនួនប្រាំរយរៀលក្នុងមួយម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក គង់ កុក ជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ឈប់លោក គង់ កុក ពីការងារបានឡើយ ដោយលោក គង់ កុក មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រឡើយ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការងារទៀងទាត់នៅដដែល ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតអវត្តមានចំនួន ៣ ថ្ងៃ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការងារទៀងទាត់ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ។

ATION COUNCIL

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ៨៨៨ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ស៊ីរ៉ាតិច ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៨៨៨ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទីល្ងាច ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបាន

THE ARBITRATION COUNCIL

លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំណុចវិវាទទី៤។ ដូច្នេះ ចំណុចដែលមិនសះជា គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងនិងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោក គង់ កុក ជាបុគ្គលិកចាត់ចែងទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយ នូវរាល់សំណុំឯកសារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី ជួន ចន្ធី ជាជំនួយការបុគ្គលិកចាត់ចែងទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយនូវរាល់សំណុំឯកសារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៧។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

៥- លក្ខន្តិកៈនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៧។

៦- លិខិតបញ្ឈប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ (មានហត្ថលេខាលោក វ៉ែន តារាវុធ បានទទួល ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨)។

៧- លិខិតស្តីពីការព្យួរការងារលោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

៨- លិខិតស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី លោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

៩- លិខិតស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី លោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

១០- លិខិតស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី លោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

១១- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំលើការផ្លាស់ប្តូរការងារ លោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

១២- កិច្ចសន្យាការងារពេញសិទ្ធិលោក ព្រាប បូរ៉ា ធ្វើនៅក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ីវ៉ាតិច លេខ ១៤៦៧ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ និងលិខិតលេខ ១៥៤ កប ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិថុនា សូមបញ្ជាក់ ថា

លោក ហែម ចាន់ថុន ជាប្រធានសហជីព **លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ជាអនុប្រធានសហជីព** និងលោក វ៉ា ពិសិដ្ឋ ជាលេខាធិការសហជីព។

២- ពាក្យបណ្តឹងរក្សាទុករបស់លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា គោរពជូនលោក នាយប៉ុស្តិ៍នគរបាលរដ្ឋបាលកាកាប ស្តីពីប្តឹងឈ្មោះ គង់ កុក ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនពីបទថតរូបរបស់ខ្ញុំដោយមានបំណងអាក្រក់ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

៣- លិខិតផ្សះផ្សា ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

៤- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករ លេខ ០២២/០៨ គោរពជូន លោក កុយ ទេពដារ៉ារ៉ុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ កម្មវត្ថុ ប្តឹងនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ីវ៉ាតិច ស្តីពីការមិនអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងរើសអើងសហជីព ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច លេខ ៨៨៨ កប/អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីវ៉ាតិច មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ៩៦០ នាក់។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពសេរីកម្មករមានសមាជិកចំនួន ២៥០ នាក់ ហើយមិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតនៅទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន លុបបំបាត់ចោលនូវលិខិតសុំអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួន ចំពោះកម្មករដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

- ជាទូទៅ ការងារម៉ោងធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតចប់នៅម៉ោង៤ រសៀល ។
- ក្រុមហ៊ុនមានការអនុវត្តផ្សេង១គ្នា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវចេញពីរោងចក្រ អាស្រ័យទៅតាមថា តើផ្នែកមួយនៅក្នុងរោងចក្រនោះ មានការងារថែមម៉ោង ឬក៏អត់ ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែកណាដែលមិនមានការងារសម្រាប់ថែមម៉ោងទេ នៅពេលដល់ម៉ោងចេញនៅម៉ោង ៤ រសៀល កម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅផ្ទះបាន ដោយមិនចាំបាច់ទៅសុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោង ៤ រសៀល ពីក្រុមហ៊ុនទេ ។ ដោយឡែកចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅផ្នែកណាមួយ ដែលមានការងារថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ដើម្បីឱ្យពួកគេចុះហត្ថលេខា ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោង ៤ រសៀល ។ យោងទៅតាមអំណះអំណាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនលក្ខខណ្ឌអនុវត្តបែបនេះ គឺដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនងាយស្រួលគ្រប់គ្រងសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ពិនិត្យ និងរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ព្រមទាំងសុវត្ថិភាពជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការងារថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយផ្អែកលើគោលការណ៍នេះ កម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង គឺកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចុះហត្ថលេខា ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនចាំបាច់តម្រូវឱ្យពួកគេសុំលិខិតអនុញ្ញាតបំពេញទម្រង់បែបបទអ្វីទេ ពេលចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៤ រសៀល ទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ដោយហេតុថា ការងារថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួន ដូចដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកន្លងមកទៀតទេ គឺក្រុមហ៊ុននឹងឱ្យប័ណ្ណសម្រាប់ចេញឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមនោះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមិនចុះហត្ថលេខា យល់ព្រមធ្វើការថែមម៉ោងតែម្តង ដើម្បីងាយស្រួលដល់សន្តិសុខក្រុមហ៊ុនពិនិត្យ និងរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ ព្រមទាំងសុវត្ថិភាពជូនកម្មករនិយោជិត ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពទេ ដោយលើកហេតុផលថា ការងារថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដូចនេះមិនត្រូវមានទម្រង់បែបបទអ្វីទេ បើកម្មករនិយោជិតណាមិនស្ម័គ្រចិត្តថែមម៉ោង សុំចេញនៅម៉ោងបួនតែម្តង ។ (ចំណុចនេះមិនមែនជាអំណះអំណាងផ្អែកច្បាប់ទេ តែជាសំណើនៅក្នុងការផ្សះផ្សា ។ ដូច្នេះ ចំណុចនេះមិនគួរដាក់នៅក្នុងអង្គហេតុនេះទេ ។)

ចំណុចវិវាទទី២ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ព្រាប បូរ៉ា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ចូលធ្វើនៅកន្លែងដើមវិញ

- លោក ព្រាប បូរ៉ា មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរ ផ្នែកគ្រប់គ្រងគុណភាព ដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ៦ ក្រុម ។
- នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ លោក គង់ កុក ជាបុគ្គលិកចាត់ចែងទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន បានប្រាប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ឱ្យឡើងទៅជាន់ខាងលើថា ប្រធានក្រុមហ៊ុនឱ្យហៅ។ នៅពេលលោក ទៅជួបនឹងប្រធានក្រុមហ៊ុន បានប្រាប់លោកថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរការងារលោក គឺប្តូរទៅធ្វើការនៅកន្លែងវេចខ្ចប់វិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យមានការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ផ្នែកគុណភាពនៅផ្នែកវិចខ្ចប់ ។ ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ដែលមានហត្ថលេខា និងត្រារបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះហត្ថលេខាយល់ព្រម ។ ប៉ុន្តែ លោកមិនព្រមទៅតាមការចាត់តាំងនេះទេ ហើយបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទុកពេលឱ្យមួយថ្ងៃ ។ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់លោក ។ ក៏ប៉ុន្តែគាត់មិនបានទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មី តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។
- នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងលោក ព្រាប បូរ៉ា ម្តងទៀតឱ្យលោកទៅធ្វើនៅផ្នែកវេចខ្ចប់ ។ ប៉ុន្តែលោកនៅតែប្រកែកមិនព្រមទៅឡើយ ដោយលើកហេតុផលថា នៅផ្នែកវិចខ្ចប់ការងារស្រួលជាងការងារនៅផ្នែកដេរ ប៉ុន្តែនៅវេចខ្ចប់នេះ លោកធ្លាប់មានបញ្ហាម្តងហើយ ជាមួយកម្មករឈ្មោះ ធន រតនា នៅផ្នែកវិចខ្ចប់នេះ ដូចមាននៅក្នុងលិខិតផ្សះផ្សា ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំជាមួយសហជីព ដើម្បីណែនាំចុងក្រោយ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ព្រាប បូរ៉ា ហើយបើលោក ព្រាប បូរ៉ា នៅតែមិនយល់ព្រមតាមការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លោក ព្រាប បូរ៉ា នៅតែមិនយល់ព្រម ដូចមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំលើការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ព្រាប បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។
- នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ដដែល ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិត លេខ ០៨០៧២២ សរត ស្តីពីការព្យួរការងារលោក ព្រាប បូរ៉ា មួយរយៈ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ព្រាប បូរ៉ា ក្រុមហ៊ុនរក្សាតួនាទី ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទាំងអស់ ដែលលោក ព្រាប បូរ៉ា ធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ។ លោកព្រាប បូរ៉ា មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។៚

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមនៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានបញ្ឈប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ពីការងារនៅឡើយទេ។ ក្រុមហ៊ុននៅរង់ចាំការសម្រេចរបស់ក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរការងារមួយរយៈ លោក ព្រាប បូរ៉ា រួចហើយ ។ ហេតុនេះហើយ បើក្រសួងការងារសម្រេចយ៉ាងណា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។
- ក្រុមហ៊ុនដាក់លិខិតសុំបញ្ឈប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ទៅលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ (មានចុះហត្ថលេខាទទួលរបស់លោក វីន ដារ៉ាវុធ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែរ) ។
- មកដល់ថ្ងៃសវនាការ ថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ភាគីទាំងពីរមិនអាចបញ្ជាក់បាន ពីការឆ្លើយតបរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារថាតើយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបន្ថែមលើថ្លៃបាយចំនួន៥០០រៀលក្នុងមួយម៉ោង

- ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការធ្វើការថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដូចតទៅ:
  • បើកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ០៦:០០ ល្ងាច
  • ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅក្នុងតារាងបើកប្រាក់ខែ។
  • បើកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងបន្តទៀត ពីម៉ោង ០៦:៣០ ដល់ម៉ោង ០៨:៣០ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ១០០០ រៀលទៀត ផ្តល់ឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥០០ រៀល លើប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យខាងលើ ។
- បន្ថែមពីលើនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារថា បើកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៨:៣០ ដល់ម៉ោង ០៩:៣០ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៥០០ រៀលផងដែរ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៨:៣០ ដល់ម៉ោង ០៩:៣០ ឬថែមម៉ោងដល់យប់ជ្រៅ ក្រុមហ៊ុនតែងតែទិញបាយ និងភេសជ្ជៈឱ្យ។ ការថែមម៉ោងដល់យប់ជ្រៅនេះ មិនសូវមានញឹកញាប់ទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួង លេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០។ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមការថែមម៉ោងនេះ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់នៅដដែល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ (ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់សម្រាកពិសេស) ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនក្រោម ៣ ថ្ងៃ។ បើសុំច្បាប់ចាប់ពី ៣ ថ្ងៃ ឡើងទើបដាច់ប្រាក់រង្វាន់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមកនៅពេលកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន (ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់សម្រាកពិសេស) ដូចជាការបងប្អូន ឪពុក ម្ដាយឈឺ បុណ្យទានផ្សេងៗជាដើម និយោជកតែងតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងស្រុង ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់មួយថ្ងៃ ឬកន្លះថ្ងៃក៏ដោយ។ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើង នេះទេ។
- ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ផ្ដល់ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារទៀងទាត់។ ប្រសិនបើអវត្តមានដោយមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់ក្ដី គ្មានច្បាប់ក្ដី ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នោះទាំងអស់។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតនៅទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន លុបបំបាត់ចោលនូវលិខិតសុំអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួន **ចំពោះកម្មករដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង**

ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារថែមម៉ោង ផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងចុះហត្ថលេខា បើមិនចុះហត្ថលេខាទេ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតនោះ មិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងទេ ហើយក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួនពីក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការងារថែមម៉ោងផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនចាំបាច់តម្រូវឱ្យកម្មករសុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួនទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងពិចារណាថា តើការដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងសុំលិខិតអនុញ្ញាតសម្រាប់ចេញម៉ោងបួន ប៉ះពាល់ដល់គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត នៃការងារថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រកាសលេខ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ខែមីនាឆ្នាំ១៩៩៩ប្រការ៤ ចែងថា " *ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។* "

តាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញទៅម៉ោងបួន ពីក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលប្រធានក្រុមឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា លើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងនៅពេលនោះតែម្តង។ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ការអនុវត្តនេះគឺដើម្បីធានាភាពងាយស្រួលនៅពេលចេញម៉ោងបួនឱ្យសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនពិនិត្យ និងរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ ព្រមទាំងសុវត្ថិភាព ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការកំណត់របៀបគ្រប់គ្រងបន្ថែមលើកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីព្រោះជាទូទៅ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅផ្ទះបាននៅវេលាម៉ោងបួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្ហាញថា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនេះសុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញនៅម៉ោងបួន ឬមិនសុំនោះជួយសម្រួល ឬប៉ះពាល់ដល់កត្តាទាំងអស់ ខាងលើនេះយ៉ាងដូចម្តេចនោះទេ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនេះសុំការអនុញ្ញាតចេញពីធ្វើការនៅម៉ោងបួន ដោយហេតុផលថា ពួកគេមិនធ្វើការថែមម៉ោងនោះ បង្កើតនូវបន្ទុក ឬកាតព្វកិច្ចការងារ ដែលមិនចាំបាច់សម្រាប់ពួកគេ ហើយកត្តានេះ ប៉ះពាល់ដល់គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត នៃការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមចេញម៉ោងបួន ដូចកម្មករទូទៅដែរ ដោយមិនចាំបាច់សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញម៉ោងបួន ឬការដាក់កាតព្វកិច្ចដែលមិនចាំបាច់ផ្សេងទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ព្រាប បូរ៉ា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ចូលធ្វើនៅកន្លែងដើមវិញ

ដើម្បីពិចារណាថាលោក ព្រាប បូរ៉ា មានសិទ្ធិទាមទារចូលធ្វើការវិញឬយ៉ាងណានោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់លោក ព្រាប បូរ៉ា ដែលជាអនុប្រធានសហជីពនោះ និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?

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

THE ARBITRATION COUNCIL

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ ...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។"

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា " ... *ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"*

តាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា២៨៣ និងប្រកាសខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មានន័យថា អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឬមិនបញ្ឈប់ពីការងារ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ការបញ្ឈប់ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលកំពុងស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចពិចារណាលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទបានទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៧៩/០៦-វូ ស៊ូ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៤/០៨-ដេនើរេសិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ព្រាប ប៊ូរ៉ា ជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ ហើយក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់ លោក ព្រាប ប៊ូរ៉ា ពីការងារបានលុះត្រាតែការសម្រេច ពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកក្រសួងការងារ តាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះការសម្រេចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកក្រសួងការងារ អនុញ្ញាតឱ្យ ឬមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ព្រាប ប៊ូរ៉ា ពីការងារបានបង្ហាញពីភាពស្របច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលជាកត្តាកំណត់ថា ការបញ្ឈប់ លោក ព្រាប ប៊ូរ៉ា ពីការងារនោះ ត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់លោក ព្រាប ប៊ូរ៉ា ជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ទៅលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ

ការងារ នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ បើគិតចិរវេលាពីថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ រហូតមកដល់ពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ មានរយៈពេលលើសពី ៣០ថ្ងៃហើយ ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានបដិសេធចោលការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ពីការងារតាំងពីថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ មកម្លេះ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានរយៈពេល ២ ខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

តាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា នៅថៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆាំ ២០០៨។

មាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " *ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាស អាចចេញសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ ។*"

តាមន័យនៃមាត្រា ២៩៥ ខាងលើ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ក្នុងកំឡុងពេលដែលរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចពីអធិការកិច្ចការងារ ។ មាត្រាដដែលបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើ អធិការការងារមិនយល់ព្រមចំពោះការបញ្ឈប់នេះទេ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ហេតុនេះតាមការបកស្រាយខាងលើ អធិការការងារបានបដិសេធចំពោះការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ហើយ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ចូលធ្វើការងារវិញ ចាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ដើម្បីបន្តនីតិវិធីប្តឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបន្ថែមលើថ្លៃបាយ ចំនួនប្រាំរយរៀលបន្ថែមទៀតក្នុងមួយម៉ោង

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២000 របស់ក្រសួងការងារចំណុចទី៤ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលថ្លៃបាយចំនួន១.000 រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។* " ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១.000 រៀល គឺឈរលើមូលដ្ឋាន "ក្នុងមួយថ្ងៃ" ដោយមិនកំណត់ថាប៉ុន្មានម៉ោងទេ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.000 រៀល ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៤ រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច និង ១.000 រៀលទៀត ពីម៉ោង ៦:៣០ ល្ងាច ដល់ម៉ោង

THE ARBITRATION COUNCIL

៨:៣០ យប់។ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានគោរព និងអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វី ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទការងារនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចទទួលដោះស្រាយបានលុះត្រាតែសហជីព ដែលលើកយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ ៥៨/០៤-គ្រេត យូនៀន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើចំណុចនៃវិវាទនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់នៅដដែល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ (ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់សម្រាកពិសេស) ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនក្រោម ៣ ថ្ងៃ។ បើសុំច្បាប់ចាប់ពី ៣ ថ្ងៃ ឡើងទើបដាច់ប្រាក់រង្វាន់។

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ចែងថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។*"

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ខាងលើនេះ ដោយកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់ របស់កម្មករនិយោជិត ទោះជាពួកគេឈប់មានធុរៈមានច្បាប់ក្តី ឬគ្មានច្បាប់ក្តី។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ថា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិកចែងក្នុងសេចក្តីជូន

THE ARBITRATION COUNCIL

ដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ នេះមានន័យថា នឹងត្រូវផ្តល់ជូនសំរាប់តែកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានចែងច្បាស់លាស់ទេថា ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលអវត្តមានដោយនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើ ការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ និងកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នោះដែរ។ ប៉ុន្តែមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសារ*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ...*"

ដូច្នេះ បើយោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម: អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។*"

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោល គឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។*"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ដូច្នេះ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ពីព្រោះថា ការឈប់សម្រាកពីការងារនេះ ជាការសុំឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈធម្មតា មិនមែនស្ថិតនៅក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស និងការឈប់សម្រាកពេលឈឺឡើយ ឬលើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់

THE ARBITRATION COUNCIL

ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។ នេះបានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអវត្តមាន (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ) និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទាំងនោះ។ ហេតុនេះហើយ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើដែលថា ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះអវត្តមានដោយមានច្បាប់ ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជក។ នេះមានន័យថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែលសម្រាប់ការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពេញបានឡើយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ទៅតាមថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-ស៊ីភ័តិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វ៉ី ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៤/០៨- ធុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែល និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ទោះបីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែលសម្រាប់ការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកក៏ដោយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យនៅដដែលសម្រាប់ការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ ប៉ុន្តែ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចេញម៉ោងបួន ដោយមិនចាំបាច់សុំលិខិតអនុញ្ញាតចេញឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ចូលធ្វើការងារវិញ នៅពេលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន និងបើកប្រាក់រំលឹករហូតដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនទទួល លោក ព្រាប ប៉ូរ៉ា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដើម្បីបើកផ្លូវប្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ :

- មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បន្ថែម ចំនួន ៥០០ រៀលបន្ថែមទៀត លើប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៥ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅពេលមានធុរៈផ្សេងៗ (ក្រៅពីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់សម្រាកពិសេស) ក្រោម ៣ ថ្ងៃ ។
- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលមានចំនួនសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **វង្ស សុខ្ជី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អុន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីរ៉ាតិច ម្ការមេន

មតិជំទាស់របស់លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុំ សុផ្លី

យោងតាមប្រការ៣៧ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំ **អាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុំ សុផ្លី** សូមជំទាស់ នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើ ចំណុចវិវាទទី ៥ កឋាខណ្ឌទី ២ ដែល" **បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលមានចំនួនសមាមាត្រ ទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក**" ។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

I-ការពន្យល់ពាក្យ :

១-រង្វាន់ bonus-prime "(**នាម**)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន, របស់ជាបំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះគាប់ចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត : ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និង ទ្រនិបរបស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេង ក្រៅពីទ្រនិប។ (ទំព័រ ៩៧០បន្ទាត់ទី ១២ **វចនានុក្រម ជួន ណាត**) ។

២-ទ្រនិប : រង្វាន់គ្រូមើលជម្ងឺ,រៀបទ្រនិបគ្រូ,ជូនទ្រនិបគ្រូ (ទំព័រ ៤៦៣ បន្ទាត់ទី ២ **វចនានុក្រមជួនណាត**) ។

៣-primes (n)(**Dt. trav.**)-sommes versees 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 éme édition Dalloz 1999 page 413]**

II-ការបកស្រាយ :

ពាក្យថា **រង្វាន់** ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌ។ ដូច្នេះ អ្នកត្រូវទទួលបានរង្វាន់ លុះត្រាតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយត្រូវបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនោះ។

ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍សម្រាប់ការអនុវត្ត **ការផ្តល់រង្វាន់** តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិដាក់ ឬដកចេញនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលរង្វាន់នេះ ? ចម្លើយ គឺ **ម្ចាស់រង្វាន់**។

ដូច្នេះ សម្រាប់វិស័យការងារវិញ ម្ចាស់រង្វាន់ គឺ **និយោជក** ចំណែកឯអ្នកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះវិញ គឺ **កម្មករនិយោជិត**។

ឧទាហរណ៍:

ក/១-ចូរអ្នករាប់លេខឱ្យដល់លេខ ១000 ខ្ញុំនឹងឱ្យប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ។ ប៉ុន្តែ អ្នករាប់លេខបានត្រឹមតែលេខ ៥០០ អ្នកសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់មិនអាចរាប់គ្រប់ ១000 ទេ ម្ចាស់រង្វាន់ក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឈប់រាប់ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់អង្គុន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ នោះ ចែកមកឱ្យខ្លួន តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការអង្គុន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារនេះ នៅពេលដែលអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួនតាមលក្ខខណ្ឌដែលម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ? ចម្លើយ គឺ **ម្ចាស់រង្វាន់**។

ខ/១-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៨ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ១០ ដុល្លារ។

២-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៦ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៨ ដុល្លារ។

៣- ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៤ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៦ ដុល្លារ។

នេះជាលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកម្រិតតាមថ្នាក់ចំនួន ៣ ថ្នាក់ ដូច្នេះ បើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតតាមថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើអ្នកសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន១ម៉ោង/១ថ្ងៃ ដោយមានការអនុញ្ញាតក្តី តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតថ្នាក់ណាមួយដែរ ឬទេ? តើអ្នកអាចសុំឱ្យអ្នក ដែលជាអ្នកផ្តល់រង្វាន់នោះ អង្គុន់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬទេ? មានន័យថា ការអង្គុន់នោះ គឺ ១០ ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ។ ចម្លើយ គឺ អ្នកមានសិទ្ធិស្នើសុំ ប៉ុន្តែ**ម្ចាស់រង្វាន់**ជាអ្នកសម្រេច។

III-**ការសន្និដ្ឋាន :**

សរុបសេចក្តីមក សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ចំណុចទី ៣ "*កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។*" នេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញតាមឱ្យបានពោលគឺ ធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ទើបទទួលបានរង្វាន់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ហើយឈប់សម្រាកដោយមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃណាមួយនោះ មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើយ។ ដូច្នេះ គប្បីគេត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវសិន ទើបគេអាចទទួលបាននូវរង្វាន់នោះ។

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុខ សុវត្ថិ**

ហត្ថលេខា: ------------------------