ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១០៧/១០-ជូន តិចថាយល៍

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ទូន ស៊ីផាន់

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៤១ ៨៥១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ម៉េង គ្រី ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : ~ **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

~ **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់មិចូនា**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសេប៉េសេ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧១៣ ០៦៥ ទូរសារ : គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh ◆ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org ◆ Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក អន សាខន	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
២- លោកស្រី យឹម លក្ខិណា	ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិថុនា
៣- លោកស្រី សួស អូន	អនុប្រធានសហជីព
៤- លោកស្រី សំ សូរីន	លេខាធិការសហជីព
៥- លោកស្រី ជិន ភារុណ	ជំនួយការសហជីព
៦- លោកស្រី គង់ ដាវី	ហិរញ្ញិកសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបូកបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១ ដុល្លារ ជារៀងរាល់ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ៤ ឆ្នាំឡើងទៅ ពោលគឺឆ្នាំទី៤ ទទួលបាន ៥ ដុល្លារ ឆ្នាំទី៥ ទទួលបាន ៦ ដុល្លារ និងបូកបន្ថែម ១ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ ដោយគ្មានកំណត់ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់មធ្យមភាគ ១២ ខែ មកគណនាសម្រាប់ការផ្ដល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មការិនី និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូនកម្មការិនីរយៈពេលបីខែ មុនថ្ងៃដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ព្រមទាំងសុំឱ្យទូទាត់សងឡើងវិញ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់បាយមួយពេលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬបូកបន្ថែមប្រាក់ចំនួន ៤០០០ រៀល ។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ១ ឆ្នាំម្ដង ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនប្រក្រតីកន្លងមក ជាកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវជូនកម្មករនិយោជិត (ទូទាត់រំលឹកសងវិញ) ។

៧- នៅពេលក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ឯកសារកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរចំនួន ១០០០ រៀល ជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៨៧១ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរចំនួន ០៩ ចំណុច ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ០៩ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាទាំងអស់ចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៨៧១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលទទួលបានការសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៦ (ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទនេះពីការទាមទារ) ចំណុចវិវាទទី៧ ចំណុចវិវាទទី៨ និងចំណុចវិវាទទី៩ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយតែលើចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៤ តែប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ជូនលោក ម៉េក ត្រី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

៤- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ ២០១០ ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់មិថុនា ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរលេខ ៣៩២/១០ សសសយខ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសុំជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរលេខ ៣៤៣/១០ សសសយខ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៤- លិខិតរបស់កម្មករ កម្មការិនីបំរើការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ ឃៃនធើរេន គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- លក្ខន្តិកៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់មិថុនា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ លេខ ៨៧១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ បានចាប់បើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៣។ បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤២០០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ មានសហជីពចំនួន បី គឺសហជីពសេរីកម្មករ ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុម

ហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់មិថុនា (ជូន តិចថាយល៍)។ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់មិថុនា (ជូន តិចថាយល៍) ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហើយមានសមាជិកចំនួន ៥០នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បូកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ចំនួន ១ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពលើសពី ៤ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ពោលគឺ ឆ្នាំទី៤ ទទួលបាន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឆ្នាំទី៥ ទទួលបាន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងបូកបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយគ្មានកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន តម្លើងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ ឆ្នាំ ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ ចាប់ពី ៤ ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រចាំខែ ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក នៅឆ្នាំទី៥ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក នៅឆ្នាំទី៦ និងបន្ថែម ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក១ សម្រាប់ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមានដូចតទៅ :

ឆ្នាំធ្វើការងារ	**ការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ**	**ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត**
ធ្វើការមួយឆ្នាំឡើង	ផ្តល់២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការពីរឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការបីឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៤ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការបួនឆ្នាំឡើង	ផ្តល់៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ	យល់ស្របនឹងការអនុវត្ត
ធ្វើការប្រាំឆ្នាំឡើង	មិនតម្លើងបន្ថែមទៀតទេ	ទាមទារបន្ថែម១ដុល្លារអាមេរិកទៀត រៀងរាល់ឆ្នាំជាបន្តបន្ទាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ទាមទារនោះ គឺដោយសារសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នោះពុំបានចែងថា ការផ្តល់ជូននេះមានត្រឹមតែរយៈពេល ៤ ឆ្នាំនោះទេ។ ដូច្នេះ គឺត្រូវបូកបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំរៀត។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ គឺសូមអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ គឺកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ យ៉ាងច្រើនបំផុតត្រឹម ៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ទោះបានធ្វើការគ្រប់ ៤ ឆ្នាំ ឬ លើសពី ៤ ឆ្នាំក៏ដោយ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន យកប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគ ក្នុង ១២ ខែចុងក្រោយ សម្រាប់បើកជូនកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ (៣ខែ) មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ព្រមទាំងសុំឱ្យទូទាត់សងឡើងវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ពួកគាត់មិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងប្រាក់លំហែមាតុភាពឡើងវិញទេ គឺទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៣ ខែ មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុងរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ កម្មការិនីដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ តរៀងមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៥០ ភាគរយ មួយខែម្តងៗ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺថ្ងៃទី០៥ នៃខែ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបាន ឯកភាពទៅនឹងការលើកឡើងនេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែការអនុវត្ត ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូននូវប្រាក់ឈ្នួលហាសិបភាគរយ ចំនួន ៣ ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគ ក្នុង ១២ ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺដើម្បីបានប្រាក់ទុកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ពេលសម្រាលកូន ពីព្រោះមានការខ្វះខាតជីវភាព និងមានផ្ទះនៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុនពេក។ ប្រសិនបើ ពួកគាត់មកបើកមួយខែម្តងៗ ពួកគាត់ត្រូវតែចំណាយសោហ៊ុយធ្វើដំណើរច្រើន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ដោយក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ មួយខែម្តងៗ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺ ថ្ងៃទី០៥ នៃខែ សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលហាសិបភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិ ឬបង ប្អូន បើកជំនួសនូវប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះបាន ក្នុងករណីកម្មការិនីមានការពិបាកមកបើក ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។
- ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា ម៉ោងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតធម្មតា គឺ មិនលើសពីប្រាំបីម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ទាមទារ ព្រោះពួកគាត់យល់ថា ពួកគាត់ធ្វើការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ដោយពួកគាត់ធ្វើការងារចំនួន ប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃបុណ្យ ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល។ ការទាមទារនូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នេះ គឺពីព្រោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោង គាត់ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀល ហេតុនេះ ការធ្វើការចំនួនប្រាំបីម៉ោង ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងសរុប គឺត្រូវជាចំនួន ៤០០០ រៀល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិបានលើកឡើងបន្ថែមថា មូលហេតុសំខាន់ផ្សេងទៀតដែលពួកគាត់ធ្វើការទាមទារ គឺ ពីព្រោះតែទំនិញនៅលើទីផ្សារមានតម្លៃថ្លៃ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា គាត់មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ព្រោះភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួនប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ទាល់តែកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារថែមម៉ោង លើសម៉ោងធ្វើការធម្មតា ទើបនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យដដែល។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារនេះ ១ ឆ្នាំម្តង

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមួយឆ្នាំម្តង។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជកបានឯកភាពគ្នាថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពី ៣ ខែ ដល់ ៦ ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ច្បាប់មិនបានចែងពីរបៀបធ្វើកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវធ្វើរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង និងមិនអាចធ្វើក្រោម ៦ ខែ បានទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាសេរីភាពរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមួយឆ្នាំម្តង តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រកាន់ជំហរថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទាមទារឱ្យនិយោជក អនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមួយឆ្នាំដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បូកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពលើសពី ៤ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ពោលគឺ ឆ្នាំទី៤ ទទួលបាន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឆ្នាំទី៥ ទទួលបាន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងបូកបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយគ្មានកំណត់

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបានមួយឆ្នាំឡើង និងបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ រៀងរាល់ឆ្នាំទី២ ទី៣ និងទី៤។ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនបូកបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពការងារនេះទៀតទេ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ បន្ថែមទៀត រៀងរាល់ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា" *កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរនៅក្នុងរោងចក្រ ឬ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារដូចតទៅ ៖*

៥.១-ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

៥.២-ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ ។

៥.៣-ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ០ ២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ ។

៥.៤-ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៤ ។"...

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *"អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល"* ។

សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានបញ្ជាក់ត្រឹមតែការធ្វើការចាប់ពី៤ឆ្នាំឡើងទៅ គឺ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់អំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ពាក្យពេចន៍ក្នុងចំណុច ៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ថែមដែរ បន្ទាប់ពីការងារចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារបន្ថែម ១ ដុល្លារ អាមេរិកទៀត ក្នុងមួយខែជារៀងរាល់ឆ្នាំធ្វើការ បន្ទាប់ពីឆ្នាំទី៥ ឡើងទៅទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ឬការអនុវត្តកន្លងមករបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ហេតុនេះហើយ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចាប់ពីឆ្នាំទី៥ ឡើងទៅ ជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ មានន័យថា វិវាទការងារនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណា ចំពោះការទាមទារវិវាទអំពីប្រយោជន៍ កាលណាសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២-ក និងលេខ ៦៤/១០-សិន តៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍

THE ARBITRATION COUNCIL

មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ"* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ជូន តិចថាយ៍ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុត ក្នុងរោងចក្រទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ បន្ថែមទៀតរៀងរាល់ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន យកប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគ ក្នុង ១២ ខែចុងក្រោយ សម្រាប់បើកជូនកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ (៣ខែ) មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ព្រមទាំងសុំឱ្យទូទាត់សងឡើងវិញ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៣ ខែ មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង ១២ ខែ ចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងឡើងវិញទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *" ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន"* ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៤ ចែងថា *" ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកជាអ្នកបើកឱ្យ"* ។

កថាខណ្ឌទី៤ ក្នុងមាត្រា ១៨៣ ដដែលចែងថា *" ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក"* ។

យោងតាមមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ដល់ស្ត្រី ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដែលគ្រប់ដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានអតីតភាពយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ នូវសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៨-ឃីង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*។

ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេថា តើប្រាក់ឈ្នួលនោះមានអ្វីខ្លះ? ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើមាត្រាផ្សេងៗទៀត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១៨៣ នេះ។

មាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ:*

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

-កំរៃជើងសារ

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជក ត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព។ ...."

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ប្រាក់ឈ្នួល រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជាដើម។ ហេតុនេះ កម្មករការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៣ ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតផង។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ (បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ុជីញ ហេតុផលចំណុច*

THE ARBITRATION COUNCIL

វិវាទទី៤, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មការិនីដែលមានអតីតភាពការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ។ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ ខែចុងក្រោយ មុននឹងកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តទៀតថា តើការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៣ ខែនេះ ត្រូវបើកមុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ការងារស្តីពីការងារបានចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ*"។

យោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥០ ភាគរយ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨/០៨-ហៃតិច ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៤/០៨-ក៍យឌិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុប ព្រីម ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨*)។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព នូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ១២ ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា គាត់មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ព្រោះភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួនប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ទាល់តែកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារថែមម៉ោង លើសម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា ទើបនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម:

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៤ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។"*

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ តែនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យជាការងារថែមម៉ោង ដែរ ឬទេ?

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ សែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។"* តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែម តាមអត្រាតម្លើង ១០០ ភាគរយ (មួយរយភាគរយ)។"*

យោងតាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោង

THE ARBITRATION COUNCIL

ពេលធម្មតាត្រូវបានអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ នេះមានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា គឺត្រូវបាន ១៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា" *នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរហើយ ដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។*"

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ បានចែងថា" *ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬ នាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសអាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន*" ។

ប្រការ៤ នៃប្រកាសដដែលចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។...*"

យោងតាមមាត្រា ១៣៧ មាត្រា ១៣៩ ថ្មី និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រការ២ និងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺដូចជាកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាដែរ។ ខុសគ្នាតែថ្ងៃបុណ្យនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមិនដាច់ប្រាក់ឈ្នួល។ បើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ពោលគឺបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១ ថ្ងៃទៀត ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងមួយខែ កាលបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការជាប់មិនមានឈប់សម្រាក។ ការធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យទៀតសោតមិនគួរនាំឱ្យចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបលើសពី ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ប្រសិនបើធ្វើការត្រឹមតែ ៨ ម៉ោងក្នុងថ្ងៃនោះ។ ការងារថ្ងៃបុណ្យ មានអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលមិនដូចអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោងទេ ព្រោះអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង (នៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) លើសអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ៥០ ភាគរយ តែអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យវិញ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យដែលគាត់ទទួលបានស្រាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៥/០៨-ថប់ វ័ន្ទ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥*)។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺ ការធ្វើការនៅថ្ងៃ

THE ARBITRATION COUNCIL

បុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ដែលពួកគាត់យល់ថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង គឺជាការទាមទារដែលមិនត្រឹមត្រូវទេ។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញថា មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ចែងពីការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនលើសពី ៨ ម៉ោង ទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ដែលនាំឱ្យវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ *(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)* ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនលើសពី ៨ ម៉ោង ទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ១ ឆ្នាំម្តង

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមួយឆ្នាំម្តង។ ចំពោះភាគីនិយោជកវិញបានលើកឡើងថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាសេរីភាពរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ភាគីនិយោជក មិនឯកភាពចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមួយឆ្នាំម្តង តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"*

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា *"កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន ។"*

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា *" កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា *"ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ឋិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយភាគីនិយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារបានឡើយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩- មេដគ្រេស ថេកស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៥៤/១០-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងខាងលើៗដែរ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា មួយឆ្នាំម្តង អាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែភាគីនិយោជកមានការយល់ព្រមផងដែរ។ នៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ ដោយលើកហេតុផលថា ការបន្តធ្វើកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ណាមួយ អាចធ្វើទៅបាន គឺអាស្រ័យទៅលើសេរីភាពរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាភាគីទី៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីបានឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ បន្ថែមទៀត ជារៀងរាល់ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ៤ ឆ្នាំ ឡើងទៅ។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ (៣ខែ) មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ១២ ខែ ចុងក្រោយ

មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនលើសពី ៨ ម៉ោងទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល មួយឆ្នាំម្តង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឌួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៧/១០-ជូន គិចថាយល៍

យោបល់ជំទាស់នៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ជូន គិចថាយល៍
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ឡូន ស៊ីផាន់
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា " *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខា របស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ*** " ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **ឡូន ស៊ីផាន់** សូមធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី៣ នៃសំណុំរឿងលេខ **១០៧/១០-ក្រុមហ៊ុន ជូន គិចថាយល៍** ត្រង់ចំណុចការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ ។ សមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ០២ រូប នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យមិនមែនជាការងារថែមម៉ោងទេ។ ខ្ញុំយល់ថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារថែមម៉ោង ពីព្រោះ ថ្ងៃឈប់បុណ្យកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដទៃទៀតត្រូវបានរក្សានៅដដែល។ ក្នុងករណីនិយោជកចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃនេះ តម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ។ ជាងនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹង ១០០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ នៅក្នុងនិយមន័យនៃការងារបន្ថែមម៉ោងនៃវចនានុក្រម Cambridge ចែងថា " *ការងារថែមម៉ោង គឺជាការងារដែល កម្មករនិយោជិតបានធ្វើលើសពីម៉ោងការងារធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ ឬត្រូវបានគេ រំពឹងឱ្យធ្វើការងារណាមួយ ដែលមានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីម៉ោងការងារធម្មតា" (Overtime: Time spent working beyond the usual time needed or expected in a job, extra payment for working beyond the usual time) ។*

នៅក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: "*...ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ "*

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: "*ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម ក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥ ក្តី ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ) "*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថាៈ "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។*"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃនិយមន័យការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រកាស ព្រមទាំងមាត្រាទាំងឡាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅពេលណាមួយក្រៅពីម៉ោងកំណត់ដោយច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិដទៃទៀត ទាមទារឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតដូចៗគ្នា ហើយនិយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម តាមអត្រាតម្លើងផ្សេងៗគ្នា ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ គួរតែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ១000 រៀល ឬបាយមួយពេល ដូចធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬការងារបន្ថែមម៉ោងដទៃទៀតដែរ ។

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ឱ្ខន ស៊ីផាន់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL