ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១០៨/០៩-យីងចាង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង វុធហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ស៊ីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **វ៉ែន ប៊ុនណា**

ភាគីវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យីងចាង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិបឹងកក់ សង្កាត់បឹងកក់ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : គ្មាន ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : **អវត្តមាន**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យីងចាង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិបឹងកក់ សង្កាត់បឹងកក់ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ២៨៨ ៨៧០ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ចិត្ត វណ្ណៈ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក អ៊ឹង ភា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

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

៣- លោក តែ ភារុត្តិ — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- លោកស្រី ចក់ ប៊ុនធឿន — ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យើងចាង

៥- លោកស្រី ប៊ុម សុខែម — លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យើងចាង

៦- លោកស្រី វ៉ាញ ស៊ីណេត — អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យើងចាង

៧- លោកស្រី ចេង សុខហេង — គណៈកម្មការសហជីពយុវជនខ្មែរ

បញ្ហាតូចទិទាន

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានធុរៈឱ្យមានភាពងាយស្រួល ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនកម្មការិនីដែលសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ សងរំលឹកឡើងវិញនៅពេលកន្លងមក និងសុំបើកមុនថ្ងៃសម្រាក ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬសុំជាម្សៅទឹកដោះគោបីកំប៉ុងក្នុងមួយខែ និងប្រាក់ថែទាំទារកចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនកម្មករនិយោជិត ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាម្នាក់ៗចំនួន ១២,១០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានពីរខែឡើងទៅ បញ្ចូលជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ) និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពី៥០ដុល្លារអាមេរិកឡើង ។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកទៀតក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបាន ៤ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពម្នាក់ៗ ចំនួន ១០០០ រៀល ជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ ។

៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងសុំឱ្យចេញតារាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យពួកគាត់បានដឹងមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

១០- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងទឹកឱ្យបានអនាម័យ និងមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ ។

១១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីឈ្មោះក្រុមហ៊ុនមេកម្មសិទ្ធិករពិតប្រាកដ ។

១២- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងសងវិញឡើងវិញ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបដិសេធដោយគ្មានមូលហេតុអ្វីទាំងអស់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កករប./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីសម្រេចនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាទឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៧៣៦ ករ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និងសង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាទឹងគ្នាលើការទាមទារទាំង១២ចំណុចនោះទេ ដោយហេតុថា ភាគីក្រុមហ៊ុនអវត្តមានដោយគ្មានមូលហេតុ ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសះជាទាំង១២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៣៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីបិទនេះជាទាំងនេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទីព្រឹក ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានមកចូលរួមនៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានមកចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទទាំងនេះបន្ថែមទៀត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមដកចំណុចវិវាទទី១, ទី៥, ទី៧, ទី៨, ទី១០, ទី១១ និងទី១២ ចេញពីការទាមទារ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦ និងទី៩ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន យីងចាង ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យីងចាង លេខ ៣៨៩ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន យីងចាង លេខ ៤១២ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យីងចាង ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្រុះសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលេខ ៤០០ ស.ស.យ.ខ

ឃ/៨

ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនីបំរើការនៅក្រុមហ៊ុន យីងចាង គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- តារាងឈ្មោះកម្មករកម្មការិនីរោងចក្រ យីងចាង ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ហើយជាកិច្ចសន្យាមិនកំណត់។

៧- វិក័យប័ត្រក្រុង ។

៨- ស្នាមមេដៃកម្មករកម្មការិនីរោងចក្រ យីងចាង ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ហើយជាកិច្ចសន្យាមិនកំណត់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យីងចាង លេខ ៧៣៦ កប/ អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យីងចាង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលស្នើដោយសាមគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យីងចាង បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៤៥០ នាក់។

- សហជីពយុវជនខ្មែរ ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ប៉ុន្តែ សហជីពយុវជនខ្មែរ នៅមិនទាន់ទទួលបានការចុះបញ្ជិកានៅឡើយទេ រហូតមកដល់ពេលសវនាការ ពីព្រោះសហជីពទើបតែបានធ្វើលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកាទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងទទួលបានបង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ហើយបើកឱ្យបានមុនការឈប់សម្រាក

- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ចំពោះកម្មការិនី ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំតរៀងមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ហើយបើកជូនជាពីរលើក។ លើកទី១ ក្រុមហ៊ុនបើកជូនមួយខែកន្លះ មុនឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងលើកទី២ បើកជូនមួយខែកន្លះទៀតនៅពេលកម្មការិនីនោះ ត្រឡប់មកបំរើការងារវិញ។
- កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានចំនួនប្រហែល៨០ភាគរយ ហើយកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ មកសុំឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានពី៤នាក់ ទៅ៥នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព មុនពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ច្រើន សម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងសម្រាលកូន ដោយយក៥០ភាគរយនៃប្រាក់ខែគោលចុងក្រោយ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ មានន័យថា យកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១២ខែ ចែកនឹង១២ ដើម្បីបានមធ្យមភាគក្នុងមួយខែ រួចចែកនឹង២ រួចគុណនឹង៣។ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរការអនុវត្ត ចំពោះការគណនាប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពគឺចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់ទៅ ដោយមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកនាពេលកន្លងមកទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកការទាមទារទាក់ទងការសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោបីកំប៉ុងក្នុងមួយខែ និងប្រាក់ថែទាំទារកចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកចេញពីការទាមទារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូន។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតគ្មានបន្ទប់បំបៅកូនទេ គឺត្រូវបំបៅកូននៅផ្ទះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទាន់បានរៀបចំសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូននៅឡើយទេនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូន ហើយកំពុងបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនីជាម្តាយ ហើយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូនសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនដែរ។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវផ្ញើនៅទារកដ្ឋានមានប្រហែលតិចជាង ១០ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងសម្រាប់សង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ទោះមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឱ្យដែរ។ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះរួមមាន ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ មានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលនាថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺនោះក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព ក៏មិនផ្តល់ឱ្យដែរ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ទាំងអស់តែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កាលពីខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ កន្លងមកនេះ កម្មករឈ្មោះ វ៉ែន ស្រីណាត (ដែលមកចូលរួមសវនាការ) ជាលេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរបានសុំឈប់សម្រាលព្យាបាលជម្ងឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ហើយត្រូវសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យអស់រយៈពេល១៥ថ្ងៃដោយសារជម្ងឺរលាកក្រពះ។ ពេលគាត់ត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៥ថ្ងៃ ដែលគាត់ឈប់សម្រាកនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនគាត់ទេ ចំណែកឯប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបើកឱ្យដែរ គឺកាត់ទាំងអស់តែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផ្លូវច្បាប់ រឺហេតុផលគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ គឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានកត់ចម្លងតែវិន័យផ្ទៃក្នុងប៉ុណ្ណោះជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៥

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតបណ្ដែត ដែលធ្វើការបានពី ២ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលពី ៥០ ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ

- ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតបណ្ដែតប្រមាណជា៨០ភាគរយ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ៤៥០នាក់។ កម្មករនិយោជិតបណ្ដែតទាំងអស់ មានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជកដោយផ្ទាល់មាត់ គឺមិនមានកម្មករនិយោជិតបណ្ដែតណាម្នាក់មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យធ្វើ គឺប្រធានក្រុមនឹងប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យឈប់សម្រាក ព្រមទាំងប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការវិញ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យធ្វើឡើងវិញ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតមានច្រើនផ្នែក ដូចជាផ្នែកដេរ ផ្នែកពុកាត់ ផ្នែកវាយឡេវ ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកកាត់ព្រុយ ផ្នែកពិនិត្យ និងផ្នែកអនាម័យ។ ក្នុងផ្នែកនីមួយៗ មានកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និងកម្មករនិយោជិតបណ្ដែត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត២០នាក់នៅផ្នែកកាត់ព្រុយប៉ុណ្ណោះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាពេញសិទ្ធិទេ គឺកម្មករនិយោជិតបណ្ដែតទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបណ្ដែតទាំងអស់ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ហើយមានអ្នកខ្លះធ្វើការបាន៤ឆ្នាំ ឬ៥ឆ្នាំរួចហើយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែប្ដូរកាត(ID)២ខែម្ដងៗ ដោយនៅជាកម្មករនិយោជិតបណ្ដែតរបួត។ កម្មករនិយោជិតបណ្ដែតទាំងអស់ធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយបើក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងនោះ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ ដោយមិនស៊ីប្រាក់ខែទេ គឺស៊ីតាមបុងដែលធ្វើបាន បើធ្វើបានតិច ទទួលបានប្រាក់ខែតិច បើធ្វើបានច្រើន ទទួលបានប្រាក់ខែច្រើន។ លើសពីនេះទៀត បើធ្វើបុងបានតិច ឧទាហរណ៍ ធ្វើបុងបាន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ២០ដុល្លារអាមេរិក គឺក្រុមហ៊ុនមិនបន្ថែមឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិធ្វើការ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ព្រមទាំងបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបណ្ដែតវិញធ្វើការ៧ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ៣០ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យទេ ហើយអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក លុះត្រាមកធ្វើការ៣០ថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែ ដោយគ្មានអវត្តមាន។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតបណ្ដែតក៏មិនបានទទួលនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាក

ផ្សេងទៀត ដែលច្បាប់ការងារបានកំណត់ដែរនោះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតបណ្តែត ដែលធ្វើការបានចាប់ពី២ខែឡើងទៅ ជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

- ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនៅថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ និងកម្មករនិយោជិតបណ្តែតនៅថ្ងៃទី១០នៃខែនីមួយៗ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានចេញតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានចេញតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទៅបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយខ្លួនឯងដែរ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យប្រធានក្រុមទៅបើកនៅរដ្ឋបាល ហើយយកមកចែកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមនីមួយៗ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលសរុប បន្ទាប់ពីប្រធានក្រុមបានបើកឱ្យ។ ប៉ុន្តែ មិនបានដឹងថា តើខែនីមួយៗនោះ ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ខែប៉ុន្មាន ប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មាន ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតប៉ុន្មាននោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ត្រឹមត្រូវដែរ ឬអត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានទទួលព័ត៌មានលំអិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដោយរស់ចិត្តមិនមានការមន្ទិលសង្ស័យ។ ហើយក្នុងករណីគណនេយ្យកររបស់ក្រុមហ៊ុនគិតខុស កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការតវ៉ាបាន។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញសេចក្តីសម្រេច។* "

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ ជាក់ស្ដែង ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីណ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វីណ លេខ ១៤៨/០៧-ញ៉ោយ ហ៊ី និង លេខ ៩៩/០៩-ហេង ឡែន*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ីងចាង និងសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុន១នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ភាគីសហជីពមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីកាតាមផ្លូវច្បាប់ត្រឹមត្រូវនៅឡើយទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើសហជីពមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួននាំវិវាទការងាររួមមកដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានដែរឬ ទេ?

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៧ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួលបានការចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពពុំទាន់បានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា២៦៨ខាងលើ សហជីពនេះមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅឡើយទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៩/០៧-យេនយូរ៉ុង ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១*)។ មានន័យថា ក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់មានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីយកវិវាទមកដោះស្រាយតាងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឡើយទេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីវិវាទមកធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ ប្រការនេះមានន័យថា ទោះជាសហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះអាចតំណាងភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដរាបណាសហជីពនេះ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យភាគីសហជីពផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ ដោយមានហត្ថលេខា ឬស្នាមផ្តិតមេដៃ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចត្រឹមថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីសហជីពបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត(ស្នាមផ្តិតមេដៃ) ដែលពឹងពាក់សហជីពយុវជនខ្មែរជួយដោះស្រាយ (ដូចមានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ) មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពិចារណាវិវាទនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការពឹងពាក់សហជីព(ដូចមានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ) តែប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សំណងមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ហើយបើកឱ្យបានមុនការឈប់សម្រាក

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សំណងមាតុភាព៥០ភាគរយចំនួន ៩០ថ្ងៃជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន

ក្នុងការគណនា ហើយបើកជូនជាពីរលើក។ លើកទី១ ក្រុមហ៊ុនបើកជូនមួយខែកន្លះ មុនឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងលើកទី២ បើកជូនមួយខែកន្លះទៀត នៅពេលកម្មការិនីនោះ ត្រឡប់មកបំរើការងារវិញ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរមកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ មុនពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ច្រើនសម្រាប់ប្រើប្រាស់ពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងសម្រាលកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល **បូកនឹង**ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១២ខែ **ចែក**នឹង១២ ដើម្បីបានមធ្យមភាគក្នុងមួយខែ រួច**ចែក**នឹង២ រួចគុណនឹង៣។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ។*"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃនេះត្រឹមត្រូវហើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃនេះ គឺត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ក្នុងមាត្រា១៨២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ* " ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន យកប្រាក់ឈ្នួលគោលចុងក្រោយ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនានេះ មិនស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងទៅនឹងរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាពនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលរួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៣/០៧- ឃ្លាក់ចឃ្លោក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ*

០៦/០៨-ហ៊ីង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១) ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល១២ខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបាន ។

ជាងនេះទៀត មាត្រា ១១៥ កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ* " ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះ មុនថ្ងៃដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនជាងពេលធម្មតា ក្នុងកំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព និងពេលសម្រាលកូន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានផ្ដល់ហេតុផលលំអិត ក្នុងការបកស្រាយលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការនេះ ហើយបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបើកឱ្យកម្មការិនីទាំងអស់ មុនពេលពួកគេសម្រាក ពីព្រោះថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ គឺត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកនោះ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥៧/០៦-អេវីប្រ៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦. លេខ ៩៧/០៦-ញូប៉េក ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជក ត្រូវបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ជូនកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយរយៈពេល៩០ថ្ងៃមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល១២ខែ ដែលកម្មការិនីបើកបានមកគណនា ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនីជាម្ដាយ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ពីព្រោះនិយោជកមិនទាន់បានរៀបចំសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននៅក្នុងរោងចក្រនៅឡើយទេ ។ម្យ៉ាងទៀត ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន សម្រាប់កម្មការិនីដែលមានកូនដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុ លើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ " ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅដោះកូនមួយ និងទារកដ្ឋានមួយ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសនោះ មានកម្មការិនីលើសពីមួយរយនាក់ ។ ក្នុងករណីនេះ បន្ទប់បំបៅដោះកូន គឺសំរាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនអាយុក្រោម១៨ខែ ប្រើប្រាស់ក្នុងការថែ និងបំបៅដោះកូននៅក្នុង ឬក្បែររោងចក្រ ចំណែកឯទារកដ្ឋាន គឺជាកន្លែងសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនអាយុលើសពី១៨ខែ ប្រើប្រាស់សម្រាប់ថែទាំកូន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា និយោជក ដែលមានជួលកម្មករនិយោជិត ស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅដោះកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ ។ បើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួន នៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារក តាមវិក្កយប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញូរ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ២ និងលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១. លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨- ផប វ៉ុន្ន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ ។ ហើយបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ជូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ មានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ

<u>ករណីប្រាក់ឈ្នួលៈ</u>

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលឈប់សម្រាកឈឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ញត្តិនានា ដែលពាក់ព័ន្ធ មានចែងច្បាស់លាស់អំពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល ដែរឬទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម : អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ តែរយៈពេលអវត្តមាននោះ ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារបានរហូតដល់មានអ្នកជំនួស"* ។

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មិនបានចែងថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងកំឡុងពេលមានជម្ងឺទេ ប៉ុន្តែមាត្រានេះ គ្រាន់តែចែងថា (១) ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺត្រូវបានការធានាការងាររយៈពេល៦ខែ និង (២) ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងពេលឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ ។

មាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត"*។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលកិច្ចសន្យាសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ។

លើសពីនេះទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានចេញប្រកាសទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកមានជម្ងឺទេ ក្រសួងគ្រាន់តែបានបញ្ចូលការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺនេះនៅក្នុងគំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងតែប៉ុណ្ណោះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធភ្ជាប់នឹងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២) ។ នៅក្នុងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅពេលដែលអធិការកិច្ចការងារពិនិត្យបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស អធិការកិច្ចការងារតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសនោះបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣០/០៤-អាទីវីវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*) ។ ដូច្នេះ ច្បាប់មិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ក្នុងពេលឈប់

សម្រាកបានជាថ្មីឡើយ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៦/០៣-ស្ពតវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣០/០៤-ហាគីវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥៥/០៤-ឃ្លូវេង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុង រឺ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ដែលចែងថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកឈឺនេះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ ។

ករណីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក នៅដដែល នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបាន តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ *០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល* " ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។*"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់" នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនអាក់ខាន ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/០៤-ម៉ិស៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៥-វីងតាយ ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦២/០៧-ហុង ប៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១១ និងលេខ ១៤៣/០៨-អាបធិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-មេនបាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "*សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៤៨/០៥-មេនបាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*

និងលេខ ៥៧/០៧- ស៊ីរ៉ាំតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។ ប៉ុន្តែ បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*

- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*

- *កំរៃជើងសារ*

- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*

- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់*

- ***ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ "***

មាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :*

អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន " ។

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។* "

ដូច្នេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ។ រីឯនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ មានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានសម្រាកឈឺនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអវត្តមាន(ឧទាហរណ៍ សម្រាប់ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ) និយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទាំងនោះ ។

ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០នេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានមកធ្វើការទៀងទាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានឈប់សម្រាកមានជម្ងឺមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក *(សូមពិនិត្យសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣. លេខ ១០៦/០៧-អ៊ុម និង វ៉ៃ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិកឱ្យនៅដដែល ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែលសំរាប់ការឈប់សម្រាក ដែលមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចំណុចទី៣ ក៏បានចែងដែរថា *"អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល"* ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចំណុចទី៥ ចែងថា *"៥- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរឆ្នាំ នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារ ដូចតទៅ :-*

៥.១-ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន០២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

៥.២-ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន០៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ គោលគឺ០២ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ២ ។

៥.៣-ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន០៤ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ គោលគឺ០២ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី១ បូកនិង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ ។

៥.៤-ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ គោលគឺ២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូកនិង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៤" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤១/០៥-វ៉ាយឃ្លូតែត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ៦៦/០៦-ហ្គាលើដា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៩៦/០៦-វិមស៊ុន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពលើការបកស្រាយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :*

អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមព្រៀងខ្លួន " ។

មាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត* " ។

ដូច្នេះ ផ្អែកលើមាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី៦ និងមាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ នេះបានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអវត្តមាន (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ) និយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទាំងនោះ ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាត ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដល់កម្មករយោជិតទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារអោយនិយោជក ។ នេះបានន័យថា និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាត ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនៅពេលដែលកម្មករ

និយោជិតធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត។ មានន័យថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាត ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងនៅចំណុចទី៥នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ខាងលើ ត្រូវកាត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃអវត្តមាន។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទាំងអស់ឱ្យនៅដដែល។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទាំងអស់ឱ្យនៅដដែល។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារសមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ។

<u>ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព</u>

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ចែងថា "*ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាកូនជាង អ្នកធ្វើការប្រចាំម៉ាស៊ីន ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យ អ្នកសាកល្បង និងអ្នកពេញសិទ្ធិ ដែលធ្វើការនៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងម្នាក់ៗចំនួន៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវយកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល)* "។

កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម សម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន៦ (ប្រាំមួយដុល្លារ) សហរដ្ឋអាមេរិក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុចទី១ ចែងថា :

"*១- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការថ្មីក្នុងខែដំបូងមានរយៈពេលមិនគ្រប់២៦ថ្ងៃ (ម្ភៃប្រាំមួយថ្ងៃ) នៃថ្ងៃការងារក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម :*

ក- អ្នកធ្វើការរយៈពេល១៣ (ដប់បី) ថ្ងៃការងារឡើង ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពាក់កណ្តាល គឺ ៣ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។

ខ- អ្នកធ្វើការរយៈពេល១៨ (ដប់ប្រាំបី) ថ្ងៃការងារឡើងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញ គឺ ៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ទាំងកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលធ្វើការចាប់ពីខែបន្ទាប់ទៅ និងកម្មករនិយោជិតចាស់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញ គឺ៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ "។

តាមខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុខាងលើនេះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់ពីខែបន្ទាប់ទៅ ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញ គឺ៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨-ហុង វ៉ា ធ្វី *ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា *ពាក្យថា "**ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ** " សំដៅទៅលើការឈប់សម្រាក ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ លើសពីនេះទៀត តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ ចំណុចទី១ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវបូកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។ ហេតុនេះ កម្មការិនីនោះ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពពេញ គឺ៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ។*

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៤/០៩-សៅធន់ ហេរ និងលេខ ៨៤/០៩-ស៊ូតុងហ្វាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា ពាក្យ "**ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ**" នៅក្នុងកំណត់ ហេតុនេះ បើទោះបីជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាពពេញចំនួន០៦ដុល្លារអាមេរិកនេះដែរ ពីព្រោះប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ សម្រាប់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានកំណត់លក្ខខណ្ឌ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើនេះដែរ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ទោះបីតែកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ ក៏ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពពេញ ០៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែដែរ មានន័យថា ការផ្តល់ជូននេះមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ហើយប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវបូកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិតយោជិតបណ្តែត ដែលធ្វើការបានពី ២ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ) និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលពី៥០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតបណ្តែត (កម្មករនិយោជិត

ប្តូងប្តាល) ដែលធ្វើការបានលើសពី២ខែទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំហើយ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតខ្លះបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបាន៤ឆ្នាំ ឬ៥ឆ្នាំរួចហើយក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ (កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់)ដែរ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែប្តូរកាត (ID-កាត)២ខែម្តង១ ជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែតរហូត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"តាមស្ថេរភាពនៃមុខការ គេសំគាល់ឃើញមាន:*

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់

- កម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍

កម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី

- ធ្វើការមួយពេល១ ធ្វើលប់១ និងធ្វើមួយរដូវ១ "។

មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យា ដោយឡែកពីនេះ"។*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៧/០៨-វិជិនិធិ អ៊ុំភិរម្យ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយមាត្រា៩ និង១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា *"កម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល និងជាប់លាប់ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់។ នេះមានន័យថា តាមការយល់ឃើញផ្នែកផលប្រយោជន៍វាមិនបញ្ហាទេ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេហៅថា ជាកម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល ឬជាប់លាប់ ព្រោះមាត្រា ១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ។ ហើយករណីនេះ មានន័យថា វាមិនជាបញ្ហាទេ ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល ឱ្យទៅជាកម្មករជាប់លាប់។ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកម្មករនិយោជិតនេះ គ្មានប្រសិទ្ធភាពផ្លូវច្បាប់អ្វីឡើយ។ បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទៅវិញទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ "ប្តូងប្តាល" ឬ "ទៀងទាត់" នៅក្នុងមាត្រា៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺគ្រាន់តែជាពាក្យសម្រាប់ពិពណ៌នាពីរយៈពេល និងភាពញឹកញាប់នៃការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗតែប៉ុណ្ណោះ "។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺកម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាបើយោងតាមច្បាប់ ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការ

ងារ (ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតម្ចងម្កាលនោះ បន្តការងារជាប់តាមរយៈពេលកំណត់ នៃច្បាប់ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់វត្តមានការងារនេះ) ការឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀតផងដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តែត) ប្រមាណ៨០ភាគរយ ក្នុងចំណោមនិយោជិតសរុបទាំងអស់៤៥០នាក់ ហើយមានកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបាន៤ឆ្នាំ ឬ៥ឆ្នាំរួចហើយ ដោយមិនទទួលបានសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ដូចកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ)ឡើយ ដូចជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ធ្វើការ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ព្រមទាំងបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(កម្មករនិយោជិតបណ្តែត)វិញ ធ្វើការ៧ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ៣០ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យទេ ហើយអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក លុះត្រាមកធ្វើការ៣០ថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែ ដោយគ្មានអវត្តមាន។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលគោលវិញកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទទួលបានតាមរយៈការធ្វើការងារស៊ីបុង ហើយនិយោជកមិនដែលបន្ថែមឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែនោះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលធានាដោយច្បាប់ ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលក៏មិនបានទទួលនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកផ្សេងទៀត ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ដូចកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតបណ្តែតទាំងអស់ទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ទៅបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយខ្លួនឯងទេ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យប្រធានក្រុមទៅបើកនៅរដ្ឋបាល ហើយយកមកចែកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមក្រុមនីមួយៗ ដោយមិនចេញតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតអាចទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគាត់បានដឹងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែរ ឬទេ?

មាត្រា១១២(ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"និយោជកត្រូវតាក់តែងការដើម្បីឱ្យដំណើរងដល់កម្មករ*

និយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់:

ក-...

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តង១ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ "។

មាត្រានេះមានន័យថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/០៦ -ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែន ឌី) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើនដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផលវិបាកដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងរយៈពេល ឬបរិមាណការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើជាដើម ។ ការប្រែប្រួលនៃកត្តាទាំងនេះអាចបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង១ ។ ដូច្នេះ មាត្រា១១២(ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង១ ។

ក៏ប៉ុន្តែ មាត្រា១១២(ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គ្រាន់តែកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជក ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់ជាទូទៅប៉ុណ្ណោះ ។ វិធានការជូនដំណឹងនេះ អាចមានច្រើនយ៉ាង មិនតម្រូវជាក់លាក់តែទៅលើវិធីផ្តល់ចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើនិយោជករៀបចំផ្តល់ចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ជាវិធីក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ និយោជកមានបន្ទុកការងាររៀបចំ ផ្តល់ចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំហំការងាររៀបចំផ្តល់ចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលនេះ មិនមែនជាការងារដាក់បន្ទុកដល់ក្រុមហ៊ុនឱ្យពិបាកក្នុងការរៀបចំនោះទេ ពីព្រោះគណនេយ្យកររបស់ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះជាប្រព័ន្ធ តាមលក្ខណៈឯកទេសរួចហើយ គ្រាន់តែរៀបចំផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងតែប៉ុណ្ណោះ ដោយនិយោជកអាចរៀបចំបានរហ័ស និងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពទំនាក់ទំនងការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតផងដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏កត់សំគាល់ដែរថា ការរៀបចំចុងសន្លឹកប្រាក់ខែ ដែលមានព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលលំអិតនេះ ជាការរៀបចំមានលក្ខណៈតម្លាភាព ដែលអាចលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ។ ការអនុវត្តនេះអាចធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានល្អប្រសើរ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង១ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចមានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយរយៈពេល៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល១២ខែ ដែលកម្មការិនីបើកបានមកគណនា ។

ចំណុចវិវាទទី៣ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ ។ ហើយបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារក តាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនៅដដែល ដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដែលមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទាំងអស់ នៅដដែលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ ។

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយសារជម្ងឺ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្នទាំងអស់ ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៩ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹង នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ទូចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរ**

ហត្ថលេខា: --

[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
1	[illegible]	N.24	2003	34	[illegible]	11.050	15.02...
2	[illegible]	P.01	2003	35	[illegible]	11.011	11.02.20..
3	[illegible]	F.15	2003	36	[illegible]	11.12	09.03.20..
4	[illegible]	P.05	2003	37	[illegible]	11.014	03.04 20..
5	[illegible]	A.15	30.06.2003	38	[illegible]	11.05	08.02.20..
6	[illegible]	G.10	03 2004	39	[illegible]	G.06	28.03.20..
7	[illegible]	F.29	2004	40	[illegible]	11.19	20.04 20..
8	[illegible]	11.14	28.03.2004	41	[illegible]	N.36	20..
9	[illegible]	11.37	28.02.2004	42	[illegible]	G.6	15.01.20..
10	[illegible]	P.18	2005	43	[illegible]	11.8	26.06 20..
11	[illegible]	11.38	09.08.2005	44	[illegible]	G.9	10 09.20..
12	[illegible]	11.044	14.10.2005	45	[illegible]	G.1	06.05.20..
13	[illegible]	G.15	06.12.2006	46	[illegible]	F.1	20.06.20..
14	[illegible]	N.13	2006	47	[illegible]	11.016	20.03.20..
15	[illegible]	P.13	28.04.2006	48	[illegible]	11.043	26.02 20..
16	[illegible]	G.10	2006	49	[illegible]	4.D3	26 11.20..
17	[illegible]	F.21	2006	50	[illegible]	11.05	20.02 20..
18	[illegible]	F.24	2006	51	[illegible]	G.04	3.06.20..
19	[illegible]		01.02.2006				
20	[illegible]	11.052	02.2007	52	[illegible]	G.09	08.06.20..
21	[illegible]	11.016	20.10.2007	53	[illegible]	G.3	01.04 20..
22	[illegible]	G.14	23.03.2007	54	[illegible]	G.13	21.04.20..
23	[illegible]	11.19	2007	55	[illegible]	G.16	16.06.20..
24	[illegible]	Y.014	2007	56	[illegible]	G.11	13.05 20..
25	[illegible]	F.04	2007	57	[illegible]	F.30	11.02 20..
26	[illegible]	11.022	05.09.2005	58	[illegible]	N.06	20..
27	[illegible]	F.17	2007	59	[illegible]	F.28	20..
28	[illegible]	P.53	23.10.2007	60	[illegible]	F.05	2.06.200..
29	[illegible]	A.28	10.10.2007	61	[illegible]	F.34	2004
30	[illegible]	11.03	01.03.2008	62	[illegible]	F.29	2004
31	[illegible]	11.06	5.10 2008	63	[illegible]	F.32	29.6.2009
32	[illegible]	11.58	3.200 2008	64	[illegible]	G.8	10.08 2009
33	[illegible]	11.72	2000.2008	65	[illegible]	G.2	12.5 200..

				95	[illegible]	F.20
	[illegible]	G.01	03.06 2007	96	[illegible]	N.01
4	[illegible]	G-5	13.7 2007	97	[illegible]	N.32
5	[illegible]	G-11	18.6 2007	98	[illegible]	F.42
7	[illegible]	ດ.1	20.04.2008	99	[illegible]	F.21
0	[illegible]	ດ.02		100	[illegible]	
1	[illegible]	ດ.03				
2	[illegible]	ດ.06				
3	[illegible]	ດ.07				
4	[illegible]	ດ.08				
5	[illegible]	ດ.09				
6	[illegible]	ດ.10				
7	[illegible]	ດ.11				
8	[illegible]	ດ.12				
9	[illegible]	ດ.14				
0	[illegible]	ດ.15				
1	[illegible]	ດ.16				
2	[illegible]	ດ.17				
3	[illegible]	ດ.18				
4	[illegible]	ດ.19				
5	[illegible]	ດ.20				
6	[illegible]	ດ.22				
7	[illegible]	ດ.21				
8	[illegible]	F.11				
9	[illegible]	F.14				
	[illegible]	G.12				
1	[illegible]	G.02				
3	[illegible]	N.35				
4	[illegible]	N.04				

1 . 15-5-2007 | 15 . [illegible] | 5.4.2007

1. ម៉ែន ណា [illegible]

G6 15-5-2008

2. កុយ សុខឃឿន | 12 [illegible]

G12

1 - ជុំន សុខឃឿន | L3 7 2008

1 - ឡាច សុខ ឡឿ | 1 - 2 - 2006

5 - សៅ រ៉ែន | 32 27-6 2009

6 . យុន ប៊ុនណារី | G9 10.8 2008

7 - អ៊ីម ស៊ីណាន | G8 . 27 - 4 2009

8 - ម៉ុច សុផារី | G9 . 8 . 6 2009

9 . សុខ សុឡាល

10 ឡៀវ សុឡៀ | G7 4 . 10 . 2008

11 សុខ ស៊ីថន | G2 12 5 2009

12 [illegible] | G4 5 - 6 - 2009

13 [illegible] | G5 18 7 2009

14 សុខ [illegible] | G11 18 . 6 . 2009

A 20 8 2008

15 [illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]
សាត់ ម៉េង [illegible]	17 [illegible]	34 [illegible] N. 34 2009
03 [illegible]		35 [illegible] F 17
[illegible] 31 [illegible]	[illegible]	[illegible]
	19 [illegible] F [illegible]	36 [illegible]
[illegible] G/12	20 [illegible] N [illegible]	36 [illegible] F 3[illegible] 2007
[illegible] G/02	24 [illegible]	37 [illegible] F [illegible] 2006
[illegible] H/05 18 02 2008	2[illegible] [illegible] 3	38 [illegible] 29 2006
[illegible] G/15 04-02-2006		[illegible] 09 200[illegible]
[illegible]	2[illegible] [illegible] F15 [illegible] 2003	40 [illegible] F 24 8 2006
[illegible] G/06 28 08 2008	24 [illegible] 19 [illegible] 2007	41 [illegible] N. 38
[illegible] G9 8.6. 2009		42 [illegible] F[illegible] [illegible] 2006
[illegible] G/3 1.4. 2009	25 [illegible] 31 [illegible] 2006	43 [illegible] G10 2006
[illegible] G1-13 21-7-2009	26 [illegible] X 107 [illegible] 2007	44 [illegible] A31 28-09-200[illegible]
[illegible] G/14 27 03 2007	27 [illegible] F 09 [illegible] 2008	45 [illegible] A15 30-06-20[illegible]
[illegible] G-16 14-06-2009	2[illegible] [illegible] N02 [illegible] 2009	46 [illegible] A53 23-10-2007
[illegible] H-19 20-07-2008	29 [illegible] F03 [illegible] 2007	47 [illegible] A28 10-10-2007
[illegible] G-11 13-06-2009	30 [illegible] F 18 [illegible] 2005	
[illegible] F30	31 [illegible] N06 [illegible] 2009	
	32 [illegible] F28 [illegible] 2002	
	33 [illegible] F08 2008	

[illegible] : [illegible]

[illegible] : ០៣

[illegible] = [illegible] : ០៥

[illegible] = [illegible] : ០៦

[illegible] = [illegible] : ០៧

6 = [illegible] : ០៨

7 = [illegible] : ០៩

8 = [illegible] : 10

9 = [illegible] : 11

10 = [illegible] : ០12

11 =

12 = [illegible] : 14

13 = [illegible] : 15

4 = [illegible] : 13

5 = [illegible] : ០1[illegible]

6 = [illegible] : ០18

7 = [illegible] : 19

8 = [illegible] : 20

~~9 = [illegible]~~

10 = [illegible] : 22

1 : [illegible] D21

22 = [illegible] : F11

3 = [illegible] : F14

	ប៉ុល ភាព	M014	28-3-2006
	[illegible]	M052	13-5-2007
	[illegible]	M-03	1-2-2008
	[illegible]	M-06	5-10-2008
	[illegible]	M044	14-10-2006
	[illegible]	M-058	3-10-2008
	ឈិន ឡី		
	[illegible]	M37	28-2-2006
	[illegible]	M 32	20-3-2009
	[illegible]	M016	20-10-2007
	[illegible]	M72	20-4-2008
0	[illegible]	M38	7-5-2005
			15-6-2008
1.	[illegible]	M054	
	[illegible]	M011	21-2-2008
3.	[illegible]	M013	26-2-2009
4.	[illegible]	M018	1-3-2008
5.	[illegible]	X103	26-11-08
6	[illegible]	M05	10-2-2009
17	[illegible]	M022	5-9-2005
16	[illegible]	M017	3-9-2008

[illegible]

ល.រ	ឈ្មោះ	[illegible]	ល.រ	ឈ្មោះ	[illegible]
1	[illegible]	I. 18	23.	[illegible]	G. 18
2.	[illegible]	FF13.			
3	[illegible]	I. 05.	24	[illegible]	G 19.
4	[illegible]	I. 17.	25.	[illegible]	G 20
5	[illegible]	I. 29.	26.	[illegible]	G 4.
6.	[illegible]	I. 23.	27	[illegible]	G 17
7.	[illegible]	I. 14			
8	[illegible]	I. 26.			
9.	[illegible]	I. 08			
10.	[illegible]	I. 11.			
11.	[illegible]	I 02			
12.	[illegible]	I 15			
13.	[illegible]	C. 04			
14	[illegible]	I 01.			
15	[illegible]	I. 22.			
16	[illegible]	I. 19.			
17.	[illegible]	I 16.			
18	[illegible]	I. 27			
19.	[illegible]	I. 12			
20	[illegible]	I. 13.			
21.	[illegible]	I 04.			
22	[illegible]	I 021.			

[illegible]	I 18
[illegible]	FF13
[illegible]	I 05
[illegible]	I 19
[illegible]	I 29
[illegible]	I 23
[illegible]	I 07
[illegible]	I 14
[illegible]	I 26
[illegible]	I 08
[illegible]	I 11
[illegible]	I 15
[illegible]	I 02
[illegible]	C = 04
[illegible]	I 01
[illegible]	I 22
[illegible]	I 17
[illegible]	I 16
[illegible]	I 27
[illegible]	I [illegible]
[illegible]	I 12
[illegible]	I 24
[illegible]	I 021

ទឹ ចាន់ឌួ	G18
ហួន ណាក់	G19
ហឹម កុសល់	G20
ផល ឡុង	G4
គឹម ហើង	G17