ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១២/១១-យ៉ុង វ៉ា ទី ១

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា អ៊ិនដាស្រ្ទៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី (សាខាទី១)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្មី សង្កាត់តាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៩៩ ៣៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក Ng Min Chuan Office Manager

២- លោកស្រី លី មួយឆេង បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **- សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា**

- សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី ១

អាសយដ្ឋាន ៖ បុរីសឡា ផ្ទះលេខ ៣០ C ផ្លូវលេខ ៣៧១ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៦៨ ៥៨ ២៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក សេង ម៉េងហុង　　មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោកស្រី គ្រី រំដួល　　ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១

៣- លោកស្រី អ៊ុច សុធា　　អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១

៤- លោកស្រី អ៊ុក សុភាព　　លេខាធិការិនី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈ្នួលលំហែរមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ ដោយយក ១២ ខែ មកគណនាជូនកម្មការិនីលំហែរមាតុភាព។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមគោលការណ៍ធ្លាប់បានគណនាកន្លងមក។

២- កម្មករទាមទារថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ថែមម៉ោងដល់ម៉ោង ៨៖៣០នាទីយប់ ផ្តល់លុយបាយ ២០០០ រៀល បន្ថែមទៀត សរុប ៤០០០ រៀល ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ២០០០ រៀល ក្នុងមួយយប់ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ ក្នុងករណីគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ០៣ យប់ជាប់គ្នា។

៣- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ ប្រចាំខែ តាមសមមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៣៨០/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨៖៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ១០ ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៧ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា គោរពជូន លោកស្រីប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក Ng Min chuan ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៩៨១ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

៣- អនុស្សារណៈ និង លក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ លីមីធីដ បានតំកល់ទុកលេខ ០៩២/០៣ ពណ.នគក.បព ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានចុះបញ្ជិកាលេខ ០៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ១២៣៥ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២- លិខិតលេខ ១៦៦ កប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានេះតទៅ។

៣- លិខិតលេខ ១០២៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារជម្រាបមកអ្នកស្រីប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីអាណត្តិទី២។

៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនី រោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ដែលឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោល។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករហើយ តែកាត់លុយរង្វាន់ប្រចាំខែទាំងអស់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា ១ អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៣៨០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យុង វ៉ា ១ អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ១ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១ ៨៥០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ៥។ សហជីពកម្មករកម្មករនិយោជិត ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសមាជិកចំនួន២០១នាក់។ មិនមានសហជីពណាមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១២ ខែ ចុងក្រោយមកគិត

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព កៅសិបថ្ងៃ ចំនួន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ខែចុងក្រោយ មុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ មានន័យថា យកប្រាក់ដែលកម្មករបើកបានសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ផងបូកចូលគ្នាចំនួន១២ខែ ហើយចែកនឹង១២ រួចចែកនឹង ២ ហើយគុណនឹង៣។ មូលហេតុនៃការទាមទារនេះ គឺផ្អែកតាមមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ។
- កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មករដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ បូកនឹងប្រាក់អតីតភាពការងារតែប៉ុណ្ណោះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។

- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ គឺសុំអនុវត្តដដែល ដោយបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មករ ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករ បូកនឹងប្រាក់អតីតភាពការងារមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែងច្បាស់លាស់ពីចំណុចនេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា គាត់បានអនុវត្តតាមច្បាប់ហើយ។
- ជាមធ្យមមានកម្មការិនីប្រមាណ ៧ ទៅ ១០ នាក់ក្នុងមួយខែ ដែលមានផ្ទៃពោះ ហើយសុំឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករទាមទារការងារថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដល់ម៉ោង ៨៖៣០ នាទី យប់ សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់លុយបាយ ២០០០ រៀល បន្ថែមទៀត សរុប ៤០០០ រៀល

- ចំពោះការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ០៣៖០០នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ៥៖០០នាទី ល្ងាច និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល។ ប្រសិនបើថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥៖០០នាទី ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨៖៣០នាទី យប់ ចំនួនបីថ្ងៃជាប់គ្នាក្នុងមួយសប្តាហ៍ និយោជកនឹងផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល បន្ថែមទៀតក្នុងមួយយប់ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្ត។ មានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតថែមម៉ោងពីម៉ោង ៣៖០០នាទី រសៀល ដល់ម៉ោង ៨៖៣០នាទី យប់ ចំនួនបីថ្ងៃជាប់គ្នា នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបាននូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងសរុប ចំនួន ៤០០០ រៀល។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ទៀត ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលពួកគាត់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពី ៥៖០០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨៖៣០នាទី យប់ ទោះជាមិនបានធ្វើការគ្រប់ចំនួនបីថ្ងៃជាប់គ្នាក្នុងមួយសប្តាហ៍ក៏ដោយ ព្រោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការជូននិយោជកបានជាច្រើនម៉ោង ដូច្នេះ គួរទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍នេះ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនបានតាមការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ ប្រចាំខែ តាមសមមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក

- កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយគ្មានឈប់សម្រាក ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកឈឺ ដែលមិនលើសពី១២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈផ្សេងៗ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលបានរៀបរាប់នេះ ទោះបីជាមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈផ្សេងៗ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកឈឺលើសពី ១២ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ពេលមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយជូនកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១២ ខែ ចុងក្រោយមកគិត

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ* "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូលកាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយរួមបញ្ចូលប្រាក់ការងារថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។ មានន័យថា យកប្រាក់ដែលកម្មករបើកបានសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ បូកចូលគ្នាចំនួន១២ខែ ចែកនឹង ១២ រួចចែកនឹង ២ ហើយគុណនឹង៣។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនវិញមិនឯកភាព គឺសុំយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ បូកនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប៉ុណ្ណោះ មកគណនា។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងប្រាក់លំហែមាតុភាព ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយរួមបញ្ចូលប្រាក់ការងារថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាយក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន* "។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី៤ ចែងថា "*ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ* "។

កថាខ័ណ្ឌទី៤ ក្នុងមាត្រា ១៨៣ ដដែលចែងថា " ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក "។

យោងតាមមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ដល់ស្ត្រី ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដែលគ្រប់ដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានអតីតភាពយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបើកឱ្យ។(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៦/០៨-យីងឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

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

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ:*

-...

-ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

...

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

... "។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ បញ្ជាក់ថា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ (ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់) គឺជាប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៣ ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ផងមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៣៣/០៧- ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៦/០៨-យីង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ រួចគុណនឹង ៣ សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ(បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ៉ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣/០៧- ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មការិនី ដែលមានអតីតភាពការងារ ជាមួយ

ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនូវប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ដោយយកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹង ២ គុណនឹង ៣។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយរួមបញ្ចូលប្រាក់ការងារថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ផង មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹង ២ គុណនឹង ៣។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករទាមទារការងារថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដល់ម៉ោង ៨៖៣០ នាទី យប់ សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់លុយបាយ ២០០០ រៀល បន្ថែមទៀត សរុប ៤០០០ រៀល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ទៀត ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥៖០០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨៖៣០ នាទី យប់?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ គឺជាចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ព្រោះជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៣៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៤២/០៩ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០២/១១-ពូយៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កំណត់ថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី១ នេះ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧-ស៊ារី គីញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ បានពន្យល់ថា *"សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ"*។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ នៅឡើយទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"* ។

ផ្អែលលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ និងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿង*លេខ ០៦/០៤-ជូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩/០៥-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៤៨/០៦-ប៊ីលអាប់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ទៀត ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥៖០០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨៖៣០ នាទីយប់។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ ប្រចាំខែ តាមសមមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះ ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (សូមមើលការពន្យល់អំពីវិវាទអំពីសិទ្ធិបន្ថែមទៀតនៅក្នុងផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀង

ទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈផ្សេងៗដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្ដីជូនដំណឹងថ្មីនេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត គឺទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនគួរបាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៥៧/០៧-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វ៉េ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១២៨/០៨-វ៉េយហ្វូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/១១-ឃ្វីនធ៍មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុននឹងមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតទេ សម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកពិសេសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកឈឺមិនលើសពី១២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រាល់ការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈផ្សេងៗ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកឈឺលើសពី១២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ពេលមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តែគួរត្រឹមសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ហើយកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ទាំងស្រុងចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកប្រភេទនេះ ដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវពីភាគីនិយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្ដល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក។ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅកម្ពុជា ពាក្យ "ថ្ងៃ

ធ្វើការនៃខែនីមួយៗ" អាចជា៖

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត) នៃខែនីមួយៗ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ (ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ឬការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ និង ការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយត្រឹមត្រូវ)ចំនួនថ្ងៃក្នុងខែ ដែលកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់សេវាជូននិយោជក ត្រូវកាត់បន្ថយតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនោះដែរ។ មានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលខ្លួនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបំពេញក្នុងខែនីមួយៗតាមច្បាប់ និងថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកនោះ អាចត្រូវចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទៀងទាត់ហើយ។ ដូច្នេះ ពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ" ក្នុងករណីបែបនេះ មិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយច្បាប់ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលអនុញ្ញាតដោយនិយោជកឡើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី ១៖

បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយរួមបញ្ចូលប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ផង មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹង ២ គុណនឹង ៣។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀលទៀតក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៥៖០០នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨៖៣០ នាទីយប់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក:

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត:

ឈ្មោះ ៖ **អាន វីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល:

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL