ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៤/០៨ — ទ៉ាយឌិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ទ៉ាយឌិច ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : នៅភូមិត្រពាំងខ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២២ ២៥៥ ឬ ០១១ ៦៥៥ ៦០៧ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៩៩៥ ៥៥៥

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ដេវិដ ទីវ	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក ជា យ៉ុងថៃ	អ្នកសម្របសម្រួលប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៣- លោកស្រី ប៊ុន ណារិន	គណនេយ្យក្រុមហ៊ុន
៤- លោក នន់ ចាន់លីដា	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៥- លោក ជាតិ ខេមរា	មន្ត្រី GMAC

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

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពកម្ពុជា ដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ រោងចក្រ វ៉ាយថិច**

អាសយដ្ឋាន : នៅភូមិត្រពាំងខ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៣៣ ៨៣២　　ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ឈុំ វាសនា	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ
២- លោក ឡុង បញ្ញា	ប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាយថិច
៣- លោក លន់ សម	អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក ភាព ប៊ុនលី	លេខាធិការសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករប្រចាំរោងចក្រ

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរ រោងចក្រ វ៉ាយថិច**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវវែងស្រេង ភូមិត្រពាំងខ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨១៧ ០៨៣　　ទូរសារ : គ្មាន

១- លោក ពៅ ប៊ុនណា	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២- លោកស្រី យិន កញ្ញា	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣- លោក មុំ សុខមាន	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាយថិច
៤- លោក ហ៊ុន គឹមសឿន	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាយថិច

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួនបីខែមុន នៅពេលកម្មការិនី សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ឬថ្លៃឈ្នួលផ្ទះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សហការណ៍ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យបានឡើយ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យបានឡើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៩៤១ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បញ្ញបណ្ណលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០នាទី ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៩៤១ កប/ អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច លេខ ២៦៨០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច លេខ ១១១ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- រូបថតក្នុងពេលធ្វើបាតុកម្ម ចំនួន ០៤ សន្លឹក។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

២- លិខិតរបស់ លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិថ្មី លេខ ៣១៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច លេខ ១០៣៩ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។ 15

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច លេខ ៩៤១ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១១៤ នាក់ និងកម្មករបណ្តែតចំនួនប្រមាណ ៤០០ នាក់។
- នៅក្នុងវិវាទនេះ មានសហជីពពីរចូលរួមគ្នា ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកចំនួនជាង ៣០០ នាក់ និងសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ មានសមាជិកចំនួនជាង ៥០០ នាក់។ សហជីពទាំងពីរនេះ មិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ ប៉ុន្តែមានសមាជិកសរុបលើសពី ៥០ ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែមុន នៅពេលដែលកម្មការិនីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព មួយខែម្តងជូនដល់កម្មការិនី ដែលសុំច្បាប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ក្នុងករណីដែលសាម៉ីខ្លួន មិនអាចមកបើកបាន

ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យមិត្តភក្តិ ដែលធ្វើការជាមួយគ្នា ឬគ្រួសារ មកបើកជំនួសបាន ដោយមានលិខិតប្រគល់សិទ្ធិ និងមានសាក្សីដឹង ឮពីរនាក់ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ក្នុងខែកញ្ញានេះ មាន ២ នាក់ ហើយបើគិតជាមធ្យមមានប្រហែលពី ២ នាក់ ទៅ ៣ នាក់ ក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែមុន ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មូលហេតុដើម្បីបានប្រាក់ច្រើន សម្រាប់ចំណាយក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ដោយមិនចាំបាច់ចំណាយប្រាក់ ថ្លៃធ្វើដំណើរមកបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅរៀងរាល់ខែនោះឡើយ ពីព្រោះកម្មការិនីមានផ្ទះនៅនៅតាមខេត្ត នានាពិបាកធ្វើដំណើរមកបើក ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមផងដែរថា កន្លងមក មិត្តភក្តិដែលធ្វើការជាមួយ ឬគ្រួសារ មក បើកប្រាក់ជំនួសសាម៉ីខ្លួននេះ ហើយពេលខ្លះមិនបានផ្តល់ទៅឱ្យកម្មការិនីជាសាម៉ីខ្លួនទេ ដោយសារចាយ វាយជ្រុល បង្កើតឱ្យមានជាទំនាស់ និងបញ្ហាកើតឡើង ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តដូចសព្វថ្ងៃ គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពពួកគេមួយ ខែម្តង ហើយកម្មករអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិដែលធ្វើការជាមួយគ្នា ឬគ្រួសារ មកបើកជំនួសបាន ក្នុង ករណីកម្មការិនីមានការពិបាកមកបើក ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ មុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៣ ខែ គឺវាប៉ះពាល់ដល់ប្រព័ន្ធ គណនេយ្យក្នុងការគណនា ដាច់ដោយឡែកសម្រាប់កម្មការិនីលំហែមាតុភាព ព្រោះក្រុមហ៊ុនបិទបញ្ជី មួយខែម្តង ។ម្យ៉ាងទៀតបើក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពនេះ សរុបចំនួនទាំង ៣ ខែមុន ហើយកម្មការិនីបានយកប្រាក់ចាយអស់ ជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មការិនីនោះ មិនមានប្រាក់ទុកដល់ពេល សម្រាលកូនទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បើច្បាប់តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែ មុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ក្រុមហ៊ុននឹង អនុវត្តតាម ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ គឺទាក់ទងនឹងពេលវេលានៃកាបើក ប៉ុន្តែមិនមានទាក់ទងនឹងចំនួនទឹក ប្រាក់សម្រាប់ការគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ឬ ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់ជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ឬជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡានទេ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានជួយសម្រួលកន្លែងស្នាក់នៅ ដល់កម្មករនិយោជិតបានមួយចំនួន ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានអាគារសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត មួយចំនួនដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងស្នាក់នៅ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ២០០ នាក់ បានស្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតជួយចេញក្នុងមួយនាក់ ១០០០០ រៀល និងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម ជួយចេញក្នុងម្នាក់ ៤០០០ រៀលក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដល់តែកម្មការិនី។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ដល់កម្មករជាបុរស ឬកម្មករមានគ្រួសារទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មានគ្រួសារកម្មករ បងប្អូន ឪពុក ម្តាយ មកលេង ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ ដោយគ្រាន់តែមកបំពេញបែបបទនៅរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ដើម្បីក្រុមហ៊ុនរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាពជូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឬតិចជាងនេះក៏បាន ដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ឬជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ដោយហេតុថា បច្ចុប្បន្ននេះ ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ និងសោហ៊ុយថ្លៃឡាន បានឡើងថ្លៃយ៉ាងច្រើន។ ថ្លៃឡានពីមុន ១ ខែ បង់ថ្លៃ ៥ ដុល្លារអាមេរិក តែឥឡូវត្រូវបង់ ១២ ដុល្លារ អាមេរិក និងថ្លៃឈ្នួលផ្ទះខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ពីមុន បង់តែ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក តែឥឡូវត្រូវបង់ ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយទំនិញផ្សេងៗ ក៏ឡើងថ្លៃដែរ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតជួបនឹងការលំបាកសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយធ្វើសម្បទាន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថា ទំនិញឡើងថ្លៃ ប្រេងឡើងថ្លៃ បានប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែក៏បានប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន ហើយសេវាផ្សេងៗទៀតក៏ឡើងថ្លៃ ដាក់បន្ទុកបន្ថែមដល់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ថ្មីៗនេះ អនុវត្តតាមអនុសាសន៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ ឬ ធ្វើសម្បទានជូនបន្ថែមទៀតបានទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៀតក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត ក្នុងមួយខែ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករដែលខិតខំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និង ជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានខិតខំបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះសព្វថ្ងៃនេះទំនិញឡើងថ្លៃ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ក្នុងមួយខែបានទេ ហើយក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សហការណ៍ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់បន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ តាមសេចក្តីជូនដំណឹង រួចហើយ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពីព្រោះសព្វថ្ងៃនេះ ទំនិញឡើងថ្លៃ។ ម្យ៉ាងទៀត បើក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សហការបន្ថែមម៉ោងនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតសហការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកាន់តែច្រើនឡើង។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាព។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ

- ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ មួយសប្តាហ៍ ៦ ថ្ងៃ គឺថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ហើយថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។
- នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹង ១ ថ្ងៃមុន ដល់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្ត ចុះហត្ថលេខា

លើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា មកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ រួចហើយ ហើយក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ មិនមែនការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។ ចំពោះការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល តាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែមុន នៅពេលដែលកម្មការិនីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ដ្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុរំលោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នេះ តម្រូវឱ្យដោយនិយោជកបើកឱ្យផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់ស្ដ្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៨៣ នេះពុំបានផ្ដល់ជាការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលា ដែលត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

ក៏ប៉ុន្តែ កឋាខ័ណ្ឌ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។"*

ការងារទេ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ លើស ពីអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទទាក់ទងនឹងប្រយោជន៍។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ជាទូទៅ មានតែសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចនាំយកវិវាទដែលពាក់ពន្ធ័និងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៨/០៧- ៨ ស្តារ ស្ពតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៤/០៨-ហ៊្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចថា បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះ មានភាពតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះ មានចំនួនភាគច្រើន នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នានាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី...)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងមិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ ប៉ុន្តែមានសមាជិករួមគ្នាសរុបប្រមាណជាង ៨០០ នាក់ (ច្រើនជាង ៥០ ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែសហជីពណាមួយនៃដើមបណ្តឹងនេះ មិនមានភាពជាតំណាង តែជាក់ស្តែងសហជីពទាំងពីរដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ គឺតំណាងឱ្យសមាជិកដែលជាកម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ វ៉ាយចិច ហ្គាមេន មានចំនួនច្រើនជាង ៥០ ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃរោងចក្រ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាយល់ឃើញថា បណ្តុំនៃសហជីពទាំងពីរដែលមិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតនេះ អាចរួមគ្នានាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។

មាត្រា៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះវិវាទឯទៀតទាំងអស់*។"

តាមខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ១១៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សម្រាកទេ។ ដូច្នេះ បើចំថ្ងៃឈប់សម្រាក រួមបញ្ចូលទាំងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និយោជក ត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធ នៅមុនពេលការឈប់សម្រាកមាតុភាពចាប់ផ្តើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង សេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៩៧/០៦-ញូវម៉េក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៣ ខែមុន ឱ្យទៅកម្មការិនីមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាពក្នុងមួយខែម្តង ជូនដល់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់សរុបលំហែមាតុភាពបីខែមុន ជូនដល់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពឡើយ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែមុន ឱ្យកម្មការិនីមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ឬថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្បទានឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឬតិចជាងនេះ ក៏បានដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ឬជួយចេញសោហ៊ុនថ្លៃឡាន ពីព្រោះថា បច្ចុប្បន្ននេះថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ និងសោហ៊ុយថ្លៃឡាន បានឡើងថ្លៃ ព្រមទាំងទំនិញផ្សេងៗក៏ឡើងថ្លៃដែរ ដែលជាហេតុធ្វើកម្មករនិយោជិត ជួបនឹងការលំបាកក្នុងជីវភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្បទានឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពី

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះវិវាទឯទៀតទាំងអស់។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងអនុវត្តគោលការណ៍សមធម៌នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតផ្តល់ហេតុផល និងបង្ហាញសក្ខីភាពសមហេតុសមផល ធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់បានថា :

១- ភាគីបានព្យាយាមធ្វើការចរចាគ្មានអស់លទ្ធភាពលើការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមមួយ និង

២- ខ្លួនត្រូវបង្ហាញហេតុផលដែលគួរជឿជាក់បានថា មូលហេតុនៃការទាមទារប្រាក់នេះ គឺជាការសមហេតុផល និងភាគីម្ខាងទៀត ពិតជាមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញការប្រឹងប្រែងណាមួយក្នុងដំណើរការចរចាបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួមមួយ ក៏ដូចជាមិនបានបង្ហាញហេតុផល និងភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពសមហេតុផលនៃការទាមទារ ដែលកម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានសិទ្ធិនេះ ដែលជាការបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិជាអប្បបរមាដែលផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ និងភាពដែលអាចជឿជាក់បានថា ភាគីម្ខាងទៀតមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយ ការទាមទារនេះទេ។ ហេតុនេះ ផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ឬថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិ ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៀតក្នុងមួយខែ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករដែលខិតខំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានខិតខំបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះសព្វថ្ងៃនេះទំនិញឡើងថ្លៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ លើសពីអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទទាក់ទងនឹងប្រយោជន៍។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ កម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញហេតុផល និងភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពសមហេតុផលនៃការទាមទារ ដែលកម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានសិទ្ធិនេះ ដែលជាការបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិជាអប្បបរមាដែលផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ និងភាពដែលអាចជឿជាក់បានថា ភាគីម្ខាងទៀតមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយការទាមទារនេះបានឡើយ។ ហេតុនេះ ផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទៀតក្នុងមួយខែ ដូចចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សហការណ៍ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក អាមេរិកក្នុងមួយខែ

កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត សហការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កាន់តែច្រើនឡើង ជួយសម្រួលដល់ជីវភាពកម្មករ ពីព្រោះសព្វថ្ងៃនេះទំនិញឡើងថ្លៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ លើសពីអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទទាក់ទងនឹងប្រយោជន៍។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ កម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញហេតុផល និងភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពសមហេតុផលនៃការទាមទារ ដែលកម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានសិទ្ធិនេះ ដែលជាការបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិជាអប្បបរមាដែលផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ និងភាពដែលអាចជឿជាក់បានថា ភាគីម្ខាងទៀតមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយការទាមទារនេះបានឡើយ។ ហេតុនេះ ផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដូចចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃអាទិត្យ ចំនួន ២០០ ភាគរយ ត្រឹមត្រូវតាមវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា *" ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោង ពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ ភាគរយ (មួយរយភាគរយ)។"* ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " *គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។* "

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ពីថ្ងៃចន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ មួយថ្ងៃ ៨ ម៉ោង គឺស្មើនឹង ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយ ថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ មិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតារបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ទេ។ បើសិនជា កម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ លើសពីនេះ ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ដែលភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពគ្នាថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោងនោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល សម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃនីមួយៗនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថេរវេលា ធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតាផងដែរនោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ មិនមែនជាការថែមម៉ោងទេ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ចែងថា បើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

ក្នុងករណីនេះ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតាជាការងារបន្ថែមនោះ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល សម្រាប់មួយថ្ងៃតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៣ ខែមុន ឱ្យកម្មការិនីមុន ពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយចេញសោហ៊ុយថ្លៃឡាន ឬថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៣ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៀត ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៤ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សហការណ៍ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៥ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ នៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទូល ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរ**

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