ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៤/០៩-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលំ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៨៨៦ ១០០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក លោក សៀវ ទៀង ជំនួយការអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោកស្រី វ៉ាន់ គន្ធា ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព_សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ហ្វូកឹស**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៧១៤ ៦១៨ លេខទូរសារ : គ្មា

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក វង្ស សុវណ្ណ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា

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, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793

Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ញ៉ែត វណ្ណី — គ្រូអប់រំសហព័ន្ធ

៣- លោក សេង សារិន — ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ

៤- លោក ចេង ហ៊ុម — អនុប្រធានសហជីព

៥- លោក សេង ភារី — លេខាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាទាមទារថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺសុំចេញម៉ោង ១៦:០០ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ករណីបើមានការបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំឡើយ ។

២- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតក្រៅម៉ោងការងារ (ព្រឹក ថ្ងៃ និងល្ងាច) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ករណីមានការប្រជុំ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

៣- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥% ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ។

៤- នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដូចក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដែរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ។

៦- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ចំនួន ០២ ថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនចំនួន ៥ ដុល្លា ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ។

៧- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាទាមទារនៅពេលស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ផ្តាច់ចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៨- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិកសហជីពដែលបានចូលចំនួន ១០០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ

០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩(អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៨៣៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ: ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ (FOCUS FOOTWEAR) កែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារទារចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៨៣៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៥ ។ ចំពោះចំណុចវិវាទទី៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានទទួលលិខិតរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចេញពីការ

ទាមទារ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ផងដែរ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៦ និងទី៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន Focus Footwear ជូនលោក សៀវ ទៀង និងលោកស្រី វ៉ាន់ គន្ធា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នាមករណ៍ ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ លេខ ២៣៨៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៧ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ។

៥- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។

៦- លិខិតរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ និងសហជីព កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ស្តីពីការសុំដកចំណុចវិវាទទី៨ នៃសំណុំរឿងលេខ ១២៤/០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ហ្វូកឹស ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឈៀង បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ធី ភារី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។

៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ថាវ សុលី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាលេខ ៣៦៧/២០០៩ សសកកក គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងរោងចក្រ ហ្វូកឹស ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ លេខ ៨៣៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៈ

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ (FOCUS FOOTWEAR) ចាប់ផ្តើមដំណើរការពីឆ្នាំ១៩៩៧។ បច្ចុប្បន្នមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៥៤៨ នាក់។
- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន គឺជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពនេះ បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវមានសមាជិកប្រមាណ ២៨២ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី២ ៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតក្រៅម៉ោងធ្វើការ ចន្លោះពេលពីម៉ោង ៦ៈ៤៥ ដល់ម៉ោង ៧ៈ០០ នាទីព្រឹក ឬ ម៉ោង ៦ៈ៥០ ដល់ម៉ោង ៧ៈ០០ នាទីព្រឹក

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំជារៀងរាល់ថ្ងៃ ក្រៅម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ចន្លោះពេលពីម៉ោង ៦ៈ៤៥ ដល់ម៉ោង ៧ៈ០០ នាទី ព្រឹក។ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុនប្រជុំនៅម៉ោង ៦ៈ៥០ ដល់ម៉ោង ៧ៈ០០ នាទី ព្រឹកវិញ នៅទីធ្លារោងចក្រ ដើម្បីជម្រាបជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបអំពីស្ថានភាពទូទៅ និងផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ និងណែនាំដល់កម្មករនិយោជិតថា តើថ្ងៃនេះពួកគាត់ត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះ ហើយសេរី (ម៉ូត) ណាត្រូវចេញថ្ងៃណា។ ដោយឡែក

ចំពោះថ្ងៃច័ន្ទ និងថ្ងៃសុក្រ មិនមែនជាការប្រជុំទេ គឺកម្មករនិយោជិតមកហាត់ប្រាណតាមក្បួនបុរាណចិន ដើម្បីសុខភាព។ លោក សៀវ ទៀង បានអះអាងថា ការមកចូលរួមប្រជុំ និងលំហាត់ប្រាណនេះគឺផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយបានអនុវត្តជាយូរមកហើយតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មកម្លេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតមកចូលរួមប្រជុំ ឬមិនមកចូលរួមប្រជុំ ផ្អែកតាមការស្ម័គ្រចិត្ត គឺក្រុមហ៊ុនមិនដែលចាត់វិធានការ ឬដាក់ទោសកំហុសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានមកប្រជុំនោះទេ ព្រមទាំងអនុញ្ញាតឱ្យហូបចំណីក្នុងពេលប្រជុំបានផងដែរ។ ការប្រជុំពីម៉ោង ៦:៥០ ដល់ម៉ោង ៧:០០ នាទី ព្រឹកនេះ មានរយៈពេលតែ ៥ នាទី ទៅ ១០ នាទី ប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានស្ម័គ្រចិត្តមកចូលរួមប្រជុំ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ឈប់ការប្រជុំនេះ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនស្ម័គ្រចិត្តមកចូលរួមប្រជុំ និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានមកចូលប្រជុំមែន។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកចូលរួមប្រជុំ គឺមិនដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនណែនាំឱ្យធ្វើអ្វីខ្លះនោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើមិនបានត្រឹមត្រូវ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនបានស្តីបន្ទោសថា ធ្វើការមិនបានល្អ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានស៊ីម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតទៀតផង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការប្រជុំនេះ មានរយៈពេលតែ ៥ នាទី ទៅ ១០ នាទីទេ ក្រុមហ៊ុនគួរតែរៀបចំការប្រជុំនេះនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានមកស្តាប់ការណែនាំអំពីការងារពីក្រុមហ៊ុនទាំងអស់គ្នា។ ហើយបើក្រុមហ៊ុនប្រជុំមុនម៉ោងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនគួរតែទូទាត់ជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងចំពោះរយៈពេលប្រជុំនេះ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រជុំក្រៅម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ឬទូទាត់ជាប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៣ ខែ, ៤ ខែ និង ៦ ខែ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មី ជាច្រើនដង ច្រើនសាររហូតមក ហើយមកដល់ឆ្នាំ២០០៧ ទៅ គឺក្រុមហ៊ុនឈប់ចុះកិច្ចសន្យាទៀតហើយ (កិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា)។ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦៤/០៧-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំឡើង ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលាវិញ ហើយក្រុម

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលមានថិរវេលាសរុប (ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដើម បូកនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្ត) លើសពី ២ ឆ្នាំ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា និងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣១/០៧-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតដែលលើសពី ២ ឆ្នាំ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានសម្រេចដែរថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥ ភាគរយ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦៤/០៧-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ និងលេខ ១៣១/០៧-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ ជាភាគីដើមបណ្តឹង។

- ចំណែកឯនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ នេះ គឺសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ជាភាគីដើមបណ្តឹង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររយៈ ៣ខែ, ៤ខែ និង៦ ខែ នីមួយៗ របស់ពួកគាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ម្តងៗ ហើយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីឡើងវិញជាច្រើនដងរួចមកហើយ ចាប់តាំងពីពួកគាត់ចូលធ្វើការរហូតមកក៏ដោយ។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាកម្មករឈ្មោះ សេង សារិន ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៧ ដំបូងចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៦ ខែ។ បន្ទាប់មកចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់រហូតមក ហើយចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ មិនមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខអក្សរទៀតទេ (កិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា) កម្មករឈ្មោះ ចេង ហ៊ីម ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០០ ចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់រហូតមក ហើយចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ មិនមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខអក្សរទៀតទេ (កិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា) និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សេង រ៉ាវី ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៦ ចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់រហូតមក ហើយចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ មិនមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខអក្សរទៀតទេ (កិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា)។ ពួកគាត់សព្វថ្ងៃនេះ កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនទាន់ឈប់នៅឡើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ដោយហេតុថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ ទៅ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយនេះ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាដំបូង រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៧។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតណាត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នោះជូន។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាបន្តទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នេះបានទេ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់មិនទាន់បានផ្តាច់នៅឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលាដែលក្រុមហ៊ុនបានប្តូរពីឆ្នាំ២០០៧ នោះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នេះបានដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានបំរើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ ព្រមទាំងរកផលចំណេញឱ្យរោងចក្រ និងធ្វើឱ្យរោងចក្រមានការរីកចំរើនផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ដូចក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដែរ

- ភាគីកម្មកនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងនេះ គឺទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ (ថ្ងៃអនាគត) ពីព្រោះ រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាសុំលាឈប់ពីការងារទេ។ កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភហើខ្លាចនៅថ្ងៃខាងមុខ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនពួកគាត់ ពីព្រោះ ពួកគាត់មានអតីតភាពជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ និងភាគីច្រើនមានកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ រួមមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ (ទោះបីមិនទាន់គ្រប់ ១ឆ្នាំក៏ដោយ) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ទៀតជាដើម។
- ភាគីកម្មកនិយោជិតយល់ឃើញថា ទោះបីកម្មករនិយោជិតសុំឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនត្រូវទូទាត់ប្រាប់បំណាច់ផ្សេងៗជូនដែរ ពីព្រោះ ពួកគាត់បានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយមានអតីតភាពការងារជាច្រើនឆ្នាំហើយដែរ ព្រមទាំងមានគុណសម្បត្តិចូលរួមរកប្រាក់ចំណេញជូនក្រុមហ៊ុនទៀតផង។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់ពួកគាត់ដែលបានសុំឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ បើច្បាប់ចែង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅដដែល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ចំនួន ២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅដដែល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ចំនួន ២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីការទាមទារនេះថា កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ទៅតាមសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុន ដោយមិនគិតការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឈប់សម្រាកពិសេស ឬឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺ មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ ឬ ១ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់នោះ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតប្តូរការទាមទារនៅក្នុងសវនាការ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃនេះ ពួកគាត់មិនអាចឆ្លើយតបបានទេ ពីព្រោះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ទៅថ្នាក់ដឹកក្រុមហ៊ុនសិន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកន្លះថ្ងៃក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការឱ្យបានពេញ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ទើបទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអវត្តមានចំនួនកន្លះថ្ងៃ ឬ ១ថ្ងៃ ឬ ២ ថ្ងៃ មានច្បាប់អនុញ្ញាតក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

ចំណុចវិវាទទី៧៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលស្ត្រីឈប់លំហែមាតុភាពសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ផ្តាច់ចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ✓

ភាគរយ មួយខែម្តង នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺថ្ងៃទី១០ នៃខែសម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ សម្រាប់ខែទី១ និងខែទី២ គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិបើកជំនួសប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះបាន ក្នុងករណីកម្មការិនីមានការពិបាកមកបើកប្រាក់នេះ។ ដោយឡែក សម្រាប់ខែទី៣ គឺកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព (សាម៉ីខ្លួន) ត្រូវមកបើកដោយខ្លួនឯង នៅពេលត្រឡប់ចូលមកធ្វើការងារវិញ គឺក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យមិត្តភក្តិបើកជំនួសឱ្យបានទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានប្រហែលពី ៤ នាក់ ទៅ ៥ នាក់ ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយហេតុថា ដើម្បីបានប្រាក់ច្រើនទុកប្រើប្រាស់ពេលសម្រាលកូន ពីព្រោះ មានការខ្វះខាតជីវភាព មានផ្ទះនៅឆ្ងាយពិបាកក្នុងការឡើងចុះមកបើក ហើយត្រូវចំណាយសោហ៊ុយនៃការធ្វើដំណើរទៀតផង ជាពិសេស ពេលសម្រាលកូនហើយ សរសៃនៅខ្ចី ហើយបើឡើងមកបើក អាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនគង់តែបើកឱ្យដដែល។ ហេតុនេះ សូមបើកឱ្យហើយមុនតែម្តងទៅ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែ ហើយបើថ្ងៃទី១០ នៃខែណាប៉ះចំថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាក គឺក្រុមហ៊ុនបើកមុន។ ប៉ុន្តែ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកជូនមុនទាំង ៩០ ថ្ងៃបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការលំបាកក្នុងការកែប្រែប្រព័ន្ធគណនេយ្យ។ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាការអនុវត្តដដែល គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពមួយខែម្តង ហើយកម្មការិនីអាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យមិត្តភក្តិបើកជំនួសបាន សម្រាប់ខែទី១ និងទី២ ក្នុងករណីមានការពិបាកមកបើក។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រជុំកម្មករនិយោជិតក្រៅម៉ោងធ្វើការ ចន្លោះពេលពីម៉ោង ៦:៤៥ ដល់ម៉ោង ៧:០០ នាទីព្រឹក ឬ ម៉ោង ៦:៥០ ដល់ម៉ោង ៧:០០ នាទីព្រឹក

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំជារៀងរាល់ថ្ងៃ ក្រៅម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ចន្លោះពេលពីម៉ោង ៦:៤៥ ដល់ម៉ោង ៧:០០ នាទី ព្រឹក និងណែនាំដល់កម្មករនិយោជិតថា តើថ្ងៃនេះ ពួកគាត់

ត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះ ហើយសេរី (ម៉ូត)ណាត្រូវចេញថ្ងៃណា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិធ្វើការប្រជុំក្រៅម៉ោងការងារដែរ ឬទេ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនចង់ធ្វើការណែនាំដល់កម្មករនិយោជិត ពីការងារប្រចាំថ្ងៃ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន លុះត្រាណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧- អ៊ីម និងវ៉ៃ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤១/០៨-ប៊ូមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានធ្វើការប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការណែនាំពីការងារប្រចាំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងកម្មករនិយោជិត រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើការប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតពីការណែនាំការងារនេះទៀតផង ។ ការអនុវត្តនេះមិនមានបំពានច្បាប់ និងមានភាពសមហេតុផល ។

<u>ក៏ប៉ុន្តែ តើនិយោជកអាចធ្វើការប្រជុំនេះក្រៅម៉ោងការងារ ឬ ទេ?</u>

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *" គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ សែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។"*

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំរិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ម៉ោងការងារនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដរាបណាម៉ោងការងារនោះមិនលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុង

មួយអាទិត្យ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦០/០៩-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*)។

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែម តាមអត្រាតម្លើង ១០០ ភាគរយ (មួយរយភាគរយ) ។*"

យោងតាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតាត្រូវបានអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ នេះមានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា គឺត្រូវបាន ១៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១១៤/០៨- វ៉ាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ បានចែងថា "*ថេរវេលា ធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ។*"

យោងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្ដីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតាចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា "*ការរៀបចំធ្វើការថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទោះបីនិយោជកមិនបានបង្ខំកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមប្រជុំក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ការមិនទៅចូលរួមប្រជុំនេះ អាចជាសំពាធសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះការអវត្តមានក្នុងការប្រជុំធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនយល់ពីកិច្ចការងារដែលត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃនេះ ដូច្នេះ ការប្រជុំនេះអាចមិនមែនជាការស្ម័គ្រចិត្តពេញលេញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទោះបីជានិយោជកមានសិទ្ធិកំណត់នូវការប្រជុំក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារការប្រជុំនេះធ្វើឡើងនៅក្រៅម៉ោងការងារ ដូច្នេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តទៅចូលរួមការប្រជុំ នោះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការក្រៅម៉ោងការងារ។ សរុបមកកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបាននូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារក្រៅម៉ោងនេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចថា និយោជកមានសិទ្ធិធ្វើការប្រជុំក្រៅម៉ោងការងារ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវធ្វើការទូទាត់ជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតាមអាត្រាច្បាប់ស្ដីពីការងារ បើមិនដូច្នេះទេ និយោជកត្រូវធ្វើការប្រជុំនេះនៅក្នុងម៉ោងការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររយៈ ៣ ខែ ៤ ខែ និង ៦ ខែ នីមួយៗ របស់ពួកគាត់ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ម្តងៗ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាដំបូង រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៧ ទោះបី កម្មករនិយោជិតនោះបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មី ជាច្រើនដងច្រើនសារ ហើយសព្វថ្ងៃកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ ពីព្រោះចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ ទៅ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលា។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថេរវេលាហើយនោះ មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយនេះ ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣១/០៧-ហ្គូកីស ហ្គូតវៀ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលលើសពី ០២ ឆ្នាំ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥ ភាគរយ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣១/០៧-ហ្គូកីស ហ្គូតវៀ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ ជាភាគីដើមបណ្តឹង។

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ និងទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។*

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់តាមការព្រមព្រៀងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥ ភាគរយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាពិតប្រាកដនោះ បានអនុវត្តចប់តាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយភាគីទាំងពីរមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារថ្មីទៀត។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយ

យកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា។

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ បានកំណត់ថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្ដាច់ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើ កិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី នៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្ដាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារ នៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ។* " (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ គឺនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយភាគីទាំងពីរមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារថ្មីទៀត ដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ប៉ុន្តែពួកគាត់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនទាន់ឈប់នៅឡើយទេ ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់បានប្ដូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលារួចហើយ តាំងពីឆ្នាំ២០០៧។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររយៈ ៣ ខែ, ៤ ខែ និង ៦ ខែ នីមួយៗរបស់ពួកគាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ម្ដងៗ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាដំបូង រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៧ បានទេ ពីព្រោះពួកគាត់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់បានប្ដូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងាគ្មានកំណត់ថិរវេលា។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ដូចក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដែរ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងនេះ ដែលរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាសុំលាឈប់ពីការងារទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភខ្លាចនៅថ្ងៃខាងមុខ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនពួកគាត់ ពីព្រោះពួកគាត់មានអតីត

ភាពជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ និងភាគីច្រើនមានកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ចំពោះវិវាទនៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារ ដោយហេតុផលដូចខាងក្រោម :

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"* (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយ ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងនេះ ដែលមិនទាន់កើតមាន ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនមកធ្វើការពិចារណាបានទេ ពីព្រោះមិនអាចដឹងថា តើបញ្ហានោះអាចកើត ឬអត់? ហើយកើតនៅពេលណា? មានកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ? ប៉ុន្មាននាក់? ធ្វើការនៅផ្នែកណាខ្លះ? ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណារបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅដដែល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ចំនួន ២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុន ។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកន្លះថ្ងៃក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ចំណុច ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " *អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបាន តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល* " ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ ចែងថា" *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរទៀងទាត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ប៉ុន្តែ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងច្បាស់លាស់ទេថា តើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ទទួលបានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ឬអត់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នេះ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លាររអាមេរិកនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការមួយខែពេញ ដោយមិនមានឈប់ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត(អវត្តមានគ្មានច្បាប់)នោះទេ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ុ ស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៥-វីងតាយ ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦២/០៧-ហុង មុី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១១ និងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧*)។

លើសពីនេះទៅទៀត សំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមាន ដោយមានអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលស្ត្រីឈប់លំហែមាតុភាព សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ផ្ដាច់ចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមានសិទ្ធិទទួលបានការបើកប្រាក់ឈ្នួលផ្ដាច់ពីក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ មុនពេលឈប់លំហែមាតុភាពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃពីច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន*" ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៤ នៃពីច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា "*ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើ ឱ្យ*" ។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនពាក់កណ្ដាលជូនដល់កម្មការិនីដែលត្រូវលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៨៣ នេះ ពុំបានផ្ដល់ជាការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលាដែលត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

កឋាខ័ណ្ឌ៣ នៃមាត្រា១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ* " ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សម្រាកទេ ។ ដូច្នេះ បើប៉ះចំថ្ងៃឈប់សំរាក និយោជកត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានយល់ឃើញថា ប្រាក់សំរាប់រយៈពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ នៅមុនពេលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្ដើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្ដីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៩៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៧/០៦-ញូវរ៉េក្ស ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៨-ហៃតិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយេចិច ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបព្រីម ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវបើកមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ តាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពមួយខែម្ដង ៧

ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃសរុប ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនការសម្រាកលំហែរមាតុភាពឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការប្រជុំអំពីការងារប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ចាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុនធ្វើការប្រជុំនៅក្រៅម៉ោងការងារ និយោជកត្រូវទូទាត់តាមអត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជកដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់បានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ដូចក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដែរ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ (អវត្តមាន) ដោយមានអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ ភាគរយ ចំនួន៩០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ុក វី

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អាន វីរៈ

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនឈរា

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