ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៩/១០-អេស អេច អ៊ិនធើណេស្យូណល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុំង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អេស អេច អ៊ិនធើណេស្យូណល កូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គកែវ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨០៩ ២៣៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក អ៊ុំង សុខឿន ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : ~ **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា**

~ **សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ អេស អេច**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គកែវ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៧ ៧៦៨ ទូរសារ : គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ឃិន សុខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ស៊ុន សុវណ្ណ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំរោងចក្រ

៣- កញ្ញា ពុំ សោភ័ណ្ឌ អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ

៤- លោកស្រី ផុន យឿន លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករឱ្យបានសប្បាយក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអាចរៀបចំកម្មវិធីឱ្យបានតាមលទ្ធភាពរោងចក្រ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌចំនួនបីថ្ងៃ និងក្រោយចំនួនបីថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នៅដដែល ហើយមិនត្រូវកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យបានតែធ្វើការកាត់កងទៅការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារបន្ថែមទៀត។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះរង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីបួនម៉ោងឡើងទៅ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការធ្វើការថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយពីរម៉ោងចំនួន ១.៥០០ រៀល លើសពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់សម្រាប់ការស្នាក់នៅក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យឡើយ ។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៧- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការកាត់កងទៅនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៨- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមហ៊ុនយកទៅពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ។

៩- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នៅដដែល ពេលកម្មករសុំច្បាប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល តែចំពោះប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការទៀងទាត់កាត់តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក។

១០- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនតូច ចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនយកទៅពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១០៧១ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

THE ARBITRATION COUNCIL

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជាលេខ ៣០៤៣/១០ សសកក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនោះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១០ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១០៧១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អេស អេច ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេស អេច ជូនលោក អ៊ុង សុខឿន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងលេខ ១២៩/១០ លេខ ១៩០/១០ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- Payroll Report ផ្នែកកាត់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ផ្នែក កាត់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ របស់ឈ្មោះ សុខ ស៊ីនួន ។

៦- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ផ្នែកកាត់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ របស់ឈ្មោះ ចែម រ៉ារី ។

៧- Payroll Report ផ្នែកកាត់ សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។

៨- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ផ្នែកកាត់ សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ របស់ឈ្មោះ ច្រាង សុខធេ ។

៩- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពរបស់ការិយាល័យស្រុកប្រតិបត្តិអង្គស្នួល របស់ឈ្មោះ អ៊ុំ ស៊ីរ៉ុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។

១០- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេស អេច ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។

១១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេស អេច ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេស អេច លេខ ១០៧១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេស អេច ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេស អេច អ៊ិនធើណេស្សូណល កូ អិលធីឌី មានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រមាណ ៩៨៥ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានសហជីពចំនួន ០២ គឺ សហជីពសេរីកម្មករ និង សហជីពកម្មករកនិយោជិត។ សហជីពកម្មករនិយោជិត គឺ ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ហើយមានសមាជិកសរុបចំនួនប្រមាណ ៦០ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូន ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ គឺដោយសារចង់ឱ្យមានការជួបជុំគ្នាសប្បាយនៅមុនពេលបុណ្យ ហើយម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនខានរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងបែបនេះយូរហើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ រហូតមកដល់ឆ្នាំ ២០១០ នេះ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំពិធីជប់លៀងជូនកម្មករនិយោជិតបានចំនួន ៣ដងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ មុនចំនួន៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ មុនចំនួន៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែល។ មូលហេតុដែលកម្មកនិយោជិតធ្វើការទាមទារ គឺដោយសារមិនចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ដោយចង់រក្សាទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីគិតលុយបានច្រើននៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក៣ថ្ងៃមុន និង៣ថ្ងៃក្រោយ ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកប្រើប្រាស់ ហើយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យនៅដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា តាមការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត ហើយប្រសិនបើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ នោះក្រុមហ៊ុននឹងគិតជាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀតក្នុងមួយខែ ដោយមូលហេតុថា មានរោងចក្រនៅក្បែរនោះផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាព ហើយក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ដដែល។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនទើបតែតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន១១ដុល្លារអាមេរិកស្មើៗគ្នា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលបន្ថែម ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី៤ម៉ោងឡើងទៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន១.៥០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោង ដោយមិនកំណត់ចំនួនម៉ោង ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ចំនួន ១ ម៉ោង

ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១.០០០រៀល។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន២ម៉ោង ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២.០០០ រៀល។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពចំពោះការទាមទារនេះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាព ហើយក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ដដែល។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមហ៊ុនទើបតែតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ១១ ដុល្លារអាមេរិកស្មើៗគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ គឺដោយសារថ្លៃឡានឡើងថ្លៃចំនួនពី ៥ ដល់ ៩ ដុល្លារអាមេរិក ហើយថ្លៃស្នាក់នៅឡើងថ្លៃដល់ចំនួនពី ១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាព ព្រោះក្រុមហ៊ុនទើបតែតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ១១ ដុល្លារអាមេរិកស្មើៗគ្នា។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយភាគីនិយោជកក៏បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ដោយធ្វើការបន្ថែមជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ មានន័យថា:

- កម្មករនិយោជិតចង់ទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩ថ្ងៃ នាឆ្នាំទី១ (បន្ថែម១ថ្ងៃ លើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ)
- ២០ថ្ងៃ នាឆ្នាំទី២ (បន្ថែម១ ថ្ងៃលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩ថ្ងៃ នៃឆ្នាំទី១)
- ២១ថ្ងៃ នាឆ្នាំទី៣ (បន្ថែម១ ថ្ងៃលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន២០ថ្ងៃ នៃឆ្នាំទី២) ។ល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតចង់បានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំច្រើន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ច្រើនពីការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នាចុងឆ្នាំម្តងៗ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ឆ្នាំនោះទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២។ ចំណុច ជ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា "**ជ**-*ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល: កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ....ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកនេះនឹងត្រូវបន្ថែមជូន ១ថ្ងៃទៀត "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបាន ៣ឆ្នាំ* "។

ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសដោយមិនចាំបាច់កាត់កង នឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសដោយមិនចាំបាច់កាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ គឺដោយសារចង់ទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីគិតលុយបានច្រើននាចុងឆ្នាំ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ គឺ និយោជកផ្តល់ឱ្យ ប៉ុន្តែនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់សម្រាកពិសេសលើសពី៧ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនោះ និយោជកនឹងយកថ្ងៃ ដែលឈប់លើសនោះ មកទូទាត់ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់។ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ នោះ

និយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្ចីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនាឆ្នាំបន្ទាប់មកប្រើបាន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ និង មិនឯកភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ចំណុច ង នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា "*ង-ការឈប់សម្រាកពិសេស ...ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់ពិសេសលើសពី ៧ថ្ងៃ គឺអាចធ្វើការកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់មិនទាន់ប្រើអស់បាន...*" ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃមានបន្ទប់បំបៅកូនរួចហើយ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានទារកដ្ឋានទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានបំណងរៀបចំទារកដ្ឋាន ឬរកវិធីផ្សេងៗ ដើម្បីដោះដូរ ប៉ុន្តែមិនអាចកំណត់ពេលវេលាបានទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានចំនួន ៩០ ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលសម្រាលកូនមានចំនួនប្រហែល១០នាក់ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៩: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែលពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែលពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារបែបនេះ គឺដោយផ្អែកលើសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីលេខរបស់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនរក្សាបានតែប្រាក់ឈ្នួលជូនទេ ប៉ុន្តែសម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកកាត់សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ប្រការ ៥ ចំណុច គ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា "*គ-ប្រាក់រង្វាន់ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ (គ្មានអវត្តមាន និង គ្មានការចេញទៅក្រៅសោះក្នុង១ខែ) ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែក ចំពោះអ្នកដែលអវត្តមាន ១ថ្ងៃ និង ២ថ្ងៃក្នុង១ ខែ ពុំបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនទេ...*" ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ច្រាង សុខធៀង ប្រចាំខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។ នៅក្នុងសក្ខីប័ត្រនោះបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ ពីថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ហើយជាលទ្ធផលគាត់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៤.២៣ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។ កម្មករនិយោជិតរូបនេះឈប់សម្រាកដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលឯកសារភស្តុតាងណាមួយពីកម្មករនិយោជិត ដែលជំទាស់នឹងភស្តុតាងទាំងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១០: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឧបត្ថម្ភប្រាក់ទឹកដោះគោដល់ស្ត្រីដែលមានកូនតូចចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ រយៈពេល ១ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឧបត្ថម្ភប្រាក់ទឹកដោះគោដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនតូចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ រយៈពេល១ឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ដើម្បីយកលុយទិញទឹកដោះគោឱ្យកូន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពីមុន និយោជកធ្លាប់ឱ្យប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោនេះ។ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធនឹងការលើកឡើងនេះថា ក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតសប្បាយបានជួបជុំគ្នាក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យ

ភ្នំបិណ្ឌ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនខកខាននៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីទាំងនេះយូរមកហើយ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធផលរៀបចំកម្មវិធីទាំងនេះតាមការទាមទារនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និង ចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានច្បាប់ ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង សារាចរ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីទាំងពីរក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលនាំឱ្យវិវាទនេះជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាអំពីវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ចំពោះករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតនាំបណ្តឹងមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាសហជីពដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"*។

ផ្អែកលើប្រការ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* និងលេខ *៤៨/០៩-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបានទេ (*សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខ័ណ្ឌទី ១*) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា និងមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

តាមអង្គហេតុខាងលើ សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ អេស អេច មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៦០ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៩៨៥ នាក់ នៅក្នុងរោងចក្រ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងរោងចក្រ អេស អេច នោះទេ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ដោយសារការទាមទារបែបនេះ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ព្រោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារស្លតវ៉ែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៤២/០៩-រីវើរីច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺ សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ អេស អេច មិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយបានទេ ពីព្រោះសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ អេស អេច មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ មុនចំនួន៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌចំនួន៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែល ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ដោយចង់រក្សាទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីគិតលុយបានច្រើននៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ៣ថ្ងៃមុន និង៣ថ្ងៃក្រោយ ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកប្រើប្រាស់ ហើយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យនៅដដែល។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧០ កថាខ័ណ្ឌទី១ ចែងថា *"តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរលើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា យោងតាមស្មារតីនៃមាត្រា១៧០ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ មានន័យថា ជាគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១៦៩ កថាខ័ណ្ឌទី២ ចែងថា *"ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមឆ្នាំនីមួយៗនូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗ ដូចតទៅនេះ :*

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍

- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល

- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ

- ការឈប់សំរាលកូន

- រយៈពេលឈប់ប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់

- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតអោយមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក៣ថ្ងៃមុន និង៣ថ្ងៃក្រោយ ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ដោយមិនបាច់យកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកប្រើប្រាស់នោះទេ គឺទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកតែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែល។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារនោះទេ ដោយនៅតែរក្សាជំហរឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកទាំងនោះ ជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតលើសពីអ្វី ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា១៦៩ កថាខ័ណ្ឌទី២ និងមាត្រា១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺ ជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលនាំឱ្យវិវាទនេះ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ មុនចំនួន ៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយសាររោងចក្រនៅក្បែរនោះមានការផ្តល់ជូនបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិកទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា " *អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុក និង មានសុពលភាពអនុវត្តដដែល* "។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ០៥ ដុល្លាអាមេរិក ដូចដែលសេចក្តីជូនដំណឹងនេះកំណត់រួចហើយ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ

ថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ខាងលើនេះ រួចហើយ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមលើប្រាក់៥ដុល្លារអាមេរិកនេះ ។ ទាក់ទងនឹងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាផ្សេងទៀត ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលបន្ថែម ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពី៤ម៉ោងឡើងទៅ

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១.៥០០រៀល នៅពេលធ្វើការងារថែមម៉ោង ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចំណុចទី៤ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលថ្លៃបាយចំនួន១.០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ*" ។ ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺ ចំនួន ១.០០០ រៀល ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.៥០០ រៀល ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានគោរព និងអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ដែលផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ហើយនេះជាការផ្តល់ជូនមួយដែលប្រសើរជាងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ។ យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់១០០០រៀលបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោង គឺជាការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់កំណត់ ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបន្ថែម ១.០០០ រៀល បន្ថែម ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី៤ម៉ោងឡើងទៅ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយសារថ្លៃឡានឡើងថ្លៃចំនួនពី ៥ ដល់ ៩ ដុល្លារអាមេរិក ហើយថ្លៃស្នាក់នៅឡើងថ្លៃដល់ចំនួនពី ១៥ -២០ ដុល្លារអាមេរិក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីមានចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំការងារ

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ បន្ថែមចំនួន ០១ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំការងារ។ មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតចង់បានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំច្រើន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ច្រើនពីការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នាចុងឆ្នាំម្តងៗ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ ដោយសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះ ដូចតទៅ:

កថាខ័ណ្ឌទី១ និង កថាខ័ណ្ឌទី ៤ នៃមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការ មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។...*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ... " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យពេចន៍នៃមាត្រា ១៦៦ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌទី៤ ដែលថា "*ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " មានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យនិយោជកចាប់ពី ៣ ឆ្នាំឡើងទៅ នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមទៀត ។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត *គោលបំណងនៃច្បាប់ការងារនេះ គឺធ្វើឡើង ដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតផង និងនិយោជកផង* ។ ហេតុនេះហើយ ខ្លឹមសារនៃមាត្រា១៦៦ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌទី៤ ដែលថា "*ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " នេះ គឺមានបំណងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករខិតខំធ្វើការ ហើយមានទឹកចិត្តចង់បន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់ខ្លួនបានយូរ ពីព្រោះនៅពេលកម្មករធ្វើការឱ្យនិយោជកកាន់តែយូរនោះ ពួកគេនឹងមានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមកាន់តែច្រើន គឺបានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំច្រើនថ្ងៃជាងកម្មករ ដែលមានអតីតភាពតិចឆ្នាំជាង ។ រីឯនិយោជកបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នាពីកម្មករ ដែលធ្វើការយូរ **គឺទីមួយ** បទពិសោធន៍ការងារ និងធ្វើការបានលឿន ។ **ទីពីរ** សេចក្តីស្មោះត្រង់ និងការចង់បន្តការងារបានយូរថែមទៀត និង**ទីបី** ការយល់គ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ចំណុចវិវាទទី៨ ៦៨/០៥-ហ្គោលីដា, លេខ ៨១/០៦-ស៊ុខ ព្រីម ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ចំណុចវិវាទទី៥*) ។

ជាសរុបមក មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះមានន័យថា :

- នៅឆ្នាំទីមួយ ទីពីរ និង ទីបី កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ ថ្ងៃ
- នៅឆ្នាំទីបួន ទីប្រាំ និង ទីប្រាំមួយ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩ ថ្ងៃ
- នៅឆ្នាំទីប្រាំពីរ ទីប្រាំបី និង ទីប្រាំបួន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន២០ ថ្ងៃ
- កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ១ថ្ងៃបន្ថែមនៅរៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តងបន្តបន្ទាប់ ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ។ ចំណុច ជ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា "*ជ-ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល : កម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី ១ ឆ្នាំឡើងទៅ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន១៨ថ្ងៃ.... ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកនេះនឹងត្រូវបន្ថែមជូន ១ថ្ងៃទៀត "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ* " ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច ជ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែងស្របនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៦ ខាងលើដែលមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ១ថ្ងៃបន្ថែម នៅរៀងរាល់បីឆ្នាំម្តងជាបន្តបន្ទាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីមានចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកថា ត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១ថ្ងៃរៀងរាល់ឆ្នាំនោះទេ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ដូច្នេះវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ១ថ្ងៃបន្ថែមនៅរៀងរាល់ឆ្នាំការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនចាំបាច់កាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យនិយោជកធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេស ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតចង់ទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យបានច្រើន ដើម្បីទូទាត់យកជាលុយនាចុងឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម:

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧១ បានចែងថា " និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខ របស់កម្មករនិយោជិតបានទេ " ។

ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស លេខ ២៦៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ប្រការ ២ បានចែងថា *"និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ "* ។

យោងតាមមាត្រា១៧១ និងប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសអាចធ្វើការកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ប្រសិនបើក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់។

ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់នោះទេ និយោជកអាចធ្វើការទូទាត់ការឈប់សម្រាកនេះ ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យនិយោជកកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេស នឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបានរៀបចំនូវបន្ទប់បំបៅកូនរួចហើយ នៅសល់តែទារកដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនឹងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ"។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ កថាខ័ណ្ឌទី ១ មានន័យថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនមួយ និងទារកដ្ឋានមួយ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសនោះ មានកម្មការិនីលើសពីមួយរយនាក់។

ប៉ុន្តែ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា១៨៦ ខាងលើ បានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ១៨ខែឡើង អាចយកកូនទៅផ្ញើរនៅទារកដ្ឋានណាមួយខាងក្រៅ ដោយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញសោហ៊ុយចំណាយ នៅក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន ដោយផ្ទាល់ខ្លួនឯងបាន។ តាមន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មការិនីត្រូវយកវិក្កយប័ត្ររបស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ដែលខ្លួនបានយកកូនទៅផ្ញើមកឱ្យនិយោជក ដើម្បីធ្វើការទូទាត់ជូន ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការទូទាត់ឱ្យកម្មការិនីតាមវិក្កយប័ត្រទារកដ្ឋាននោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៨១/០៩-វិន រេច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*) ។

តាមអង្គហេតុខាងលើ និយោជកមិនបានរៀបចំទារកដ្ឋានទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យខ្លួនខកខាននៅក្នុងការរៀបចំទារកដ្ឋាននេះដែរ។ មួយវិញទៀត និយោជកក៏បានជួលនូវកម្មការិនី ដែលលើសពី ១០០ នាក់ដែរ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់ចែងរៀបចំនូវទារកដ្ឋានឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល ពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនមានវិវាទទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលទេ ដោយហេតុថា និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលនាពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តែទៅលើការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែល នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកឈឺមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញធ្វើការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា " អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ *០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុក និង មានសុពលភាពអនុវត្តដដែល* "។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារពួកគេឈប់សម្រាកមានជម្ងឺមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ វាអយុត្តិធមិសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ព្រោះមានជម្ងឺ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជាតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សម្រាប់រយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជម្ងឺនេះ គឺមិនយុត្តិធមិសម្រាប់និយោជក ដែលត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់ដោយសារជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់*លេខ ១៥/០៥-វីង តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤៨/០៥-មេទបាគធេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦២/០៧-ហុង មុី ហេតុផលវិវាទទី១១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បើយោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានធ្វើការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ដោយធ្វើការកាត់ជាសមមាត្រ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ នៅថ្ងៃដែលខ្លួនមិនមកធ្វើការ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃដែលខ្លួនមកធ្វើការ នោះខ្លួននឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យនៅដដែល។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកមានជំងឺ គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែលសម្រាប់ការឈប់សម្រាក ដែលមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទទី១០: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឧបត្ថម្ភប្រាក់ទឹកដោះគោដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនតូចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃទឹកដោះគោចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចជួយឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោ ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមាន៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ "* ។

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា *" នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ " ។

យោងតាមមាត្រា ១៨៤ និង ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលបំបៅដោះកូនមានសិទ្ធិឈប់សំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់បន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន ដែលក្រុមហ៊ុនរៀបចំ ឬទទួលបានសោហ៊ុយចំណាយប្រើសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាន ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា *"គោលបំណងនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្ករលក្ខណៈឱ្យម្ដាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ផ្ដល់ភាពកក់ក្ដៅដល់កូន បានបំបៅដោះកូន ដោយធម្មជាតិ ដោយមិនប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូន នៅពេលម្ដាយកំពុងបំពេញការងារ "*។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់ *លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើចំណុចនេះលើសពីច្បាប់ស្ដីពីការងារបានកំណត់។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺវាជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកឧបត្ថម្ភប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃទឹកដោះគោ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូននោះ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្ដុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងនៅក្នុងរោងចក្រ និងចាប់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃមុនបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។

ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ មុនចំនួន៣ថ្ងៃ និងក្រោយចំនួន៣ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែល។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែម១០០០រៀលបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពី៤ម៉ោងឡើងទៅ។

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឧបត្ថម្ភប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៦: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ១ថ្ងៃបន្ថែម នៅរៀងរាល់ឆ្នាំការងារ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៧: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យនិយោជកកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេស នឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី៨: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់ចែងរៀបចំនូវទារកដ្ឋានឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

ចំណុចវិវាទទី៩: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យនៅដដែល សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ដែលមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី១០: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន៥ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃទឹកដោះគោ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូននោះ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: --

THE ARBITRATION COUNCIL