ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៥/១០-តាកហ្វាត

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ៣០ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមេន (ខាំបូឌា) អែលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកតានូ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៧ ៣៦៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ជុំ តុង	ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
២- លោក ឈឹម យឿន	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
៣- លោក ឡុង ហ៊ាង	មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

- សហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ តាក ហ្វាត ហ្គាមេន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកតានូ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨០ ០៣៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១-	លោក ខឹម ចំណាន	មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២-	កញ្ញា ឈាង ធីតា	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត
៣-	លោក ដេត ស៊ីដា	គណៈកម្មការប្រតិបត្តិ
៤-	លោកស្រី សាំង សុកាន	គណៈកម្មការប្រតិបត្តិ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបើកលុយសម្រាប់លំហែមាតុភាពឱ្យកម្មការិនី ក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ឬរយៈពេលយ៉ាងយូរ ១ សប្តាហ៍ (ដោយសុំអនុវត្តដូចកន្លងមក) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការបើកឱ្យក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ឬរយៈពេល ១ សប្តាហ៍បានទេ តែក្រុមហ៊ុនព្យាយាមធ្វើឱ្យបានរហ័ស ។

២- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយឈឺជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១០ ជាមួយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ព្រោះថាកន្លងមកថ្មីៗនេះ ក្រុមហ៊ុនបានពន្យាពេល ២ ទៅ ៣ ខែ ទើបបើកឱ្យ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការបើកជូនកម្មករនិយោជិតតាមសំណូមពរបានទេ ។

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបើកលុយបានជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ១ សប្តាហ៍ យ៉ាងយូរ ព្រោះថា ការបើកលុយបាយនេះថ្មីៗ ក្រុមហ៊ុនបានពន្យាពេលរហូដល់ ២ ខែ ទើបក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ ឬទាល់តែកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្តឹងមកក្រសួង ទើបក្រុមហ៊ុនបើកជូន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការបើកលុយបាយជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ១ សប្តាហ៍បានទេ តែក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមធ្វើការកែសម្រួលឱ្យបានលឿន ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១០២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេលើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១១០២ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំណុចវិវាទទី១ ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារផ្ទាល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា ការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត មកដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងសវនាការនេះ ភាគីនិយោជមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជនផ្សេងៗ ឱ្យពួកគាត់ឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ និងការទាមទារបន្ថែមនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ទត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន តាកហ្វាត ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អែលធីឌី ជូនលោក ជុំ តុង និងលោក ឈឹម យឿន លេខ ០១៨/១២/១០ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន (ខាំបូឌា) អែលធីឌី លេខ ៣១១៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន តាកហ្វាត ហ្គាមិន ខាំបូឌា អែលធីឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ០០៧ សកបយ.អធក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន តាកហ្វាត ហ្គាមិន ខាំបូឌា អែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៥។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០។

៦- តារាងប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន លេខ ១១០២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ១០២៥ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពចំនួន ៧។ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ តាក ហ្វាត ហ្គាមេន ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកប្រមាណ ៥២០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីពណាមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលពេលឈឺ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ត្រឹមថ្ងៃទី១០ ជាមួយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងដោយមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាកនោះ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត តាមចំនួនថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកឈឺនោះ ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និងមិនបានបើកឱ្យនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ គឺនិយោជកបើកឱ្យនៅរយៈពេលពី ២ ទៅ ៣ ខែ ក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលជាធម្មតា បើកនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានជំងឺ មានច្បាប់អនុញ្ញាត ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលបើកនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗនេះ ព្រោះការឈប់សម្រាកនេះ មានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីក្រុមហ៊ុន ហើយវាក៏ជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងខែនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ក្រុមហ៊ុនបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតយ៉ាងយូរ១ខែ ក្រោយការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកំណត់ពេលវេលាឱ្យបានជាក់លាក់ថា ត្រូវបើកនៅពេលណានោះទេ ដោយហេតុផលថា ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ វាស្ថិតនៅក្រៅតារាងបើក

ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាតារាងប្រាក់ឈ្នួល ជាទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត។ ឯការ ឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ មិនមែនជារឿងដែលកើតឡើងទៀងទាត់នោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺឱ្យទៀងទាត់ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលបានទេ។

- ក្នុងតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ មានចំនួន ៣៥ ប្រឡោះ ក្នុងនោះមានប្រឡោះមួយ បង្ហាញពីចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ ប្រឡោះមួយទៀត បង្ហាញពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ទូទាត់ជូសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងប្រឡោះមួយ បង្ហាញពីការឈប់សំរាកដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដូចជាធ្វើបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ និងធ្វើបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ និងបន្តពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ នាទី យប់។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ នាទី យប់ គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ឱ្យទាន់ពេលវេលា មិនមានបញ្ហាទេ។
- នៅក្នុងចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ ម៉ោង ១៨:០០ ចំនួន ១០០០ រៀល មួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយសារក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតយឺតយ៉ាវពេក គឺជូនកាល ១ ខែ ទៅ ២ ខែ ក្រោយការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទើបបើកឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កន្លងមកចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០០ មកទល់ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀលនេះ មួយសប្តាហ៍ម្តង។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ទៅ ក្រុមហ៊ុនប្តូរមកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការយឺតយ៉ាវ ពោលគឺ ការបើកជូននេះ មិនទៀងទាត់ទេ។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង សម្រាប់ខែតុលា និងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ នេះ មានកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់នៅឡើយទេ រហូតដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នេះ បើកមិនទាន់អស់នៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នេះ ក្នុងមួយសប្តាហ៍មែន។ ប៉ុន្តែ ដោយសារស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានការផ្លាស់ប្តូរមកបើកជូន

THE ARBITRATION COUNCIL

២ សប្ដាហ៍ ទៅ ៣ សប្ដាហ៍វិញ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកយឺត រហូតដល់ ១ ខែ ទៅ ២ ខែ ដូចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលនេះ មួយសប្ដាហ៍ម្ដង គឺដើម្បីឱ្យពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឆាប់យកទៅទិញបាយហូប ពីព្រោះប្រាក់ ១០០០ រៀលនេះ សម្រាប់ទិញបាយហូប ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ។ម្យ៉ាងទៀត កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនក៏បានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ ក្នុងមួយសប្ដាហ៍ម្ដងដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នេះ ក្នុងមួយសប្ដាហ៍ម្ដង តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាបើកជូន ក្នុងរយៈពេល ២ សប្ដាហ៍ ទៅ ៣ សប្ដាហ៍ ដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន មិនដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយជាមួយក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកចូលរួមសវនាការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានវាយលើប៊ុងដាក់ថា វត្តមានកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងតំណាងសហជីព ដែលបានមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ នៅក្នុងសវនាការនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ទេ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការមិនវាយលើប៊ុងបែបនេះ ស្មើនឹងអវត្តមាន គឺត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។
- ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់ចំពោះការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ហើយបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ហេតុអ្វីក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលប្ដឹងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់ នៅពេលពួកគាត់បានមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និងបើកព្រមគ្នាជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលពេលឈឺ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ត្រឹមថ្ងៃទី១០ ជាមួយ ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងករណីនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងដោយមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាកនោះ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនថ្ងៃដែលឈឺនោះ ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ហើយមិនបើកឱ្យនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែ នោះទេ គឺនិយោជកបើកឱ្យមិនកំណត់ថ្ងៃណាទេ។ ជាទូទៅ និយោជិកបើកឱ្យមិនលើសពី ១ ខែ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារនិយោជកយល់ថា ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ជាប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតឈឺមានលក្ខណៈមិនទៀងទាត់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃផ្សេងទៀត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលពេលឈឺជាមួយនឹងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*
- *ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់*
- *តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ*
- *វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់*
- *វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក*
- *ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។*

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- *ការព្យាបាលសុខភាព*
- *វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់*
- *សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ*
- *អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ។*

តាមខ្លឹមសារមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។ ដូច្នេះ ប្រាក់ទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការព្រមព្រៀង។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ និយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺនោះ។ ដូច្នេះ ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ គឺជាការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត ១ ម្ដង ក្នុង ១ ខែ គឺធ្វើឡើងនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ ហើយគ្មានការព្រមព្រៀងដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ បែរជានិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលឈឺនោះចេញពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពួកគាត់ ហើយបើកឱ្យនៅពេលក្រោយ ដោយមិនកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកឈឺនោះទេ គឺទុករហូតដល់ ១ ខែ ទើបបើកឱ្យ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតឈឺមានលក្ខណៈមិនទៀងទាត់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃផ្សេងទៀត ហើយនិយោជកមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺជាមួយគ្នានឹងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នាថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗនោះ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារទេ ពីព្រោះនិយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជកនោះ ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្នុងតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ មានចំនួន ៣៥ ប្រឡោះ ក្នុងនោះ មានប្រឡោះមួយបង្ហាញពីចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ និងប្រឡោះមួយបង្ហាញពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងប្រឡោះមួយបង្ហាញពីការឈប់សំរាក ដោយគ្មានច្បាប់ផងដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយសារមានជំងឺ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ជូនពួកគាត់គឺ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺនោះ។ ហេតុនេះ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ គឺត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៅខែនីមួយៗនោះដែរ។ ដូច្នេះ យោងតាមហេតុផល អង្គច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ

ហេតុដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើយ៉ាងណាត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះឱ្យទាន់ពេលវេលានៅក្នុងខែដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួល ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ នៅក្នុងករណីនិយោជកអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងរយៈពេល ២ សប្តាហ៍ ទៅ ៣ សប្តាហ៍។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីឱ្យពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឆាប់យកទៅទិញបាយហូប ពីព្រោះប្រាក់ចំនួន ១០០០ រៀលនេះ សម្រាប់ទិញបាយហូបធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តងបានដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ពីការងារបានចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ...... "* ។

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាកណ្តាលយល់ឃើញថា **ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ** ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ចំណែកឯ**ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត** ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់តែពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តងបានដែរ ឬទេ?

មាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសា*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

- តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- ការព្យាបាលសុខភាព

- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។ "

តាមខ្លឹមសារមាត្រា ១០៣ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង តែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយសារតែប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ មានទំនាក់ទំនងជាមួយប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ។ ដូចនេះ សំណួរសួរថា តើប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង អាចជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទេ ពីព្រោះប្រាក់នេះ ជាប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ វាមិនមែនជាកំរៃ ដែលបានមកពីការងារបន្ថែមម៉ោងទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃដែរ ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែមពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ។

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

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ* " ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បន្ទាប់ពីចប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលត្រូវបន្តទៅម៉ោងខាងមុខទៀត ពីព្រោះថា បាយ គឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ ទោះបីជានិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ គោលបំណងចំបងរបស់សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ គឺធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានបាយមួយពេលសម្រាប់ហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគិតថា និយោជកផ្តល់ជាបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ឬក៏និយោជកផ្តល់ជាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ មិនបានកំហិតថា ត្រូវបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលណានោះដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នោះ សម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ចំពោះការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៧/០៧-ជុង ហ្វៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៥/០៧-តេវ៉ាតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៨៥/០៩-ណាន់ត័ង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗថា មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវដែរ ប៉ុន្តែ មិនមែនមានលក្ខណៈមិនត្រឹមត្រូវគ្រប់កាលៈទេសៈនោះទេ ពីព្រោះពេលខ្លះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ដែរ។ ជូនកាលគាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់គាត់ ដែលបើករាល់សប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

យោងតាមអង្គហេតុជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់នេះ ដើម្បីចាត់ចែងទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតប្រាក់សម្រាប់ទិញបាយហូប និងដោះស្រាយជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានហេតុផលសមស្រប ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីចាត់ចែងយកទៅទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចំណុចវិវាទនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា លេខ ១១០២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ "*។

ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា *" អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ "* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាលើការទាមទារ នៅខណៈដែលការទាមទារនោះមិនមានចែងនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា និងមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ហើយដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦២/០៤-អ៊ី ស៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៧ ១៨ និង ១៩)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាក់ទងនឹងការរក្សាប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលពួកគាត់មកចូលរួមសវនាការដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ជាផលវិបាកផ្ទាល់របស់សំណុំរឿងនេះ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមកចូលរួមសវនាការរឿងនេះ ទើបនិយោជកសម្រេចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងសំរេចដូចខាង ក្រោម:

មាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំ ដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦* "។

ប្រការ ២០ នៃប្រការលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ *ចែងថា " ក្នុងកំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទ ដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)...។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម។ "*

ប្រការ ១០ នៃប្រកាស ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " *និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ត្រូវតែចូលរួមប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីពដែលជាដៃគូ។ ក្នុងកំឡុងពេលចរចានេះ តំណាងចរចាមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗឡើយ* " ។

តាមខ្លឹមសាររួមនៃមាត្រា ៣០៦ ប្រកាសលេខ ៣០៥ និងប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកដែលជាតំណាងក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវតែមកចូលរួមប្រជុំគ្រប់ពេលតាមការកោះអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា និង/ឬអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្នុងកំឡុង ពេលប្រជុំចរចា ឬសវនាការនេះ អ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ មិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទេ។

ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីវិវាទ មកធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាណ្តាលបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ តាក ហ្វាត ហ្គាមេន ជាតំណាងរបស់សមាជិករបស់ខ្លួន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវវិវាទការងារ ដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពមានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅទីកន្លែងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ធ្វើសវនាការ ហើយភាគីក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានជំទាស់នឹងសមាសភាពរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា មិនមែនជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអញ្ជើញមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ គឺដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើងក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាក់ពន្ធ័នឹងលក្ខខណ្ឌ និងទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះហើយ ករណីដែលក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកចូលរួមប្រជុំ ចូលរួមសវនាការ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការ ដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាក ដោយសារជំងឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

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