ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៩/០៨ — ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨១៧ ៣៦៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ប៉ោ គង់ ប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន

២- លោក ឈិន តាក់ខី ជាប្រធានរដ្ឋបាល ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា-សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧៨៨ ផ្លូវ ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៧៤ ៥០៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីទទួលបន្ទុកដោះស្រាយវិវាទការងារ CLUF

២- លោកស្រី ស៊ុកធា ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម

៣- លោកស្រី មាស សុភ័ក្ត្រ លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីសម្រាកលំហែរមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ គឺត្រូវសងគាត់ ចាប់ពីចេញសេចក្តីជូនដំណឹង។ និយោជិកផ្តល់ជូនតែ ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ទេ ក្នុងរយៈសម្រាកលំហែរមាតុភាព។

២- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី ០៣ ខែ ឡើងទៅ ដោយទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ពេលព្រឹកមានរយៈពេល ០៥ ម៉ោង ហើយចូលធ្វើការវិញតែ ០៣ ម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅដដែល។ និយោជក មិនឯកភាព។

៣- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ០៦ ខែម្តង។ និយោជក មិនឯកភាព។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេល នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ បន្ថែមលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់។ ក្រុមហ៊ុន មិនឯកភាព។

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រុមហ៊ុន មិនឯកភាព ដោយសុំបើកជាប្រាក់ជំនួសវិញ។

៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លំហែរមាតុភាព ដោយគិតគជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១២ ខែ មកគណនា។ ក្រុមហ៊ុនសុំពេលពិចារណា។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលគាត់មកដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូន។ ក្រុមហ៊ុន សុំបើកមួយខែម្តង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤៩៣/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ៨:០០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ១៣ ចំណុច ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះដោយទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៥ និង ចំណុចវិវាទទី៦។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៧ និង ចំណុចវិវាទទី៨ ប៉ុណ្ណោះដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក ប៉ោ គង់ ជាប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ និង លោក ឈិន តាក់ខី ជាប្រធានរដ្ឋបាល ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

២- ប័ណ្ណប៉ាតង់ ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ៦៧/២០០៤ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីអាករលើតម្លៃបន្ថែម នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ៨៥៤ ៣ដ អតប ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ៣៩៤០ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ៤១៧៩ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០។

៦- លិខិតស្រាយបំភ្លឺជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រាំចំណុច ដែលមិនសះជា របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ០០១៥/០៨ ស.ព ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- គំរូកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន។

៨- គំរូកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន។

៩- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន នៅ Line A ប្រចាំខែ ៨, ២០០៨។

១០- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន នៅ Line B ប្រចាំខែ ៨, ២០០៨។

១១- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន នៅ Line C ប្រចាំខែ ៨, ២០០៨។

១២- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន នៅ Line D ប្រចាំខែ ៨, ២០០៨។

១៣- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន នៅ Packing (day) ប្រចាំខែ ៩, ២០០៨។

១៤- ឯកសារប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ សន្លឹក។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣។

២- លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម លេខ ២៩១៩ ក.ក.ប.វ/អក. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី២ នៃសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម លេខ ៣០៩ ក.ក.ប.វ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦។

៤- លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី នៃសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម លេខ ១៤១៩ ក.ក.ប.វ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។

៥- លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី នៃសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម លេខ ៣៥៨ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- លិខិតបញ្ជាក់ ពីការចុះបញ្ជិកា សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ស៊ុបព្រីម ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សារវាងភាគីនិយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលិក គណៈកម្មាធិការសហជីពមូលដ្ឋាន ថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន លេខ ៤៩៣/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

ការរកឃើញអង្គហេតុ:

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ុបព្រីម ហ្គាមេន មានទីតាំងនៅ ភូមិដើមមៀន ឃុំដើមមៀន ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៨០០ នាក់។

- សហជីពកម្មករនិយោជិត គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។ តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត សហជីពកម្មករនិយោជិត មានសមាជិកប្រមាណជា ១២៥ នាក់។ តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនទាន់មានសហជីពណាមួយដែល មានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ និងសងប្រាក់នោះវិញចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹង

- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់នោះចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកវិញ ដល់ស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ព្រោះផ្អែកលើចំណុចទី២ នៃកំណត់ហេតុរបស់ក្រុមប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ការផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពនេះ មិនមានភ្ជាប់ល័ក្ខខ័ណ្ឌអ្វីទេ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានចំនួន ២-៣ នាក់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពនោះ គឺនៅក្នុងខែណានោះទេ ហើយប៉ុន្មាននាក់ដែលបានទទួលប្រាក់លំហែរមាតុភាពដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យនោះ ឬនៅ?

ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដដែល ហើយក៏មិនឯកភាពសងប្រាក់នោះចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកវិញ ដល់ស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃដែរ ព្រោះច្បាប់ការងារចែងថា ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពាក់កណ្តាល នៅពេលស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យា ០៦ ខែម្តង

- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានចំនួនប្រហែលជាង ៣០០ នាក់ រីឯកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់មានចំនួនប្រហែល ៣៤៨ នាក់។
- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់មានពីរប្រភេទ គឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា ០៣ ខែ សម្រាប់បុរស និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា ០៥ ខែ សម្រាប់ស្ត្រី។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅឆ្នាំ ២០០៥ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលចែងថា :

  - *"....២- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលបំរើការងារក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានថិរវេលាកំណត់ទាំងអស់គ្នា ។*

    ៣- កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវធ្វើនេះមានរយៈពេលត្រឹម ០៦ ខែម្តង ឯខ្លឹមសារលំអិតត្រូវចែងលំអិតក្នុងកិច្ចសន្យា ។"

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងឆ្នាំ២០០៥ នេះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ព្រោះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអនុវត្តតែកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៥ ទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការ នៅឆ្នាំ២០០៥ ត្រឹមថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលធ្វើការ នៅឆ្នាំ ២០០៥ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមកាលកំណត់ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀលឬបាយមួយពេលនៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេល នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង មូលហេតុទំនិញឡើងថ្លៃ ហើយលុយ ១០០០ រៀល ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យសព្វថ្ងៃមិនអាចទិញបាយបានទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ឱ្យបានទេ ព្រោះមានក្រុមហ៊ុនភាគច្រើននៅអនុវត្តការផ្តល់ថ្លៃបាយ ១០០០ រៀល នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង ដដែល ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្ថយការទាមទាររបស់ខ្លួនមកនៅត្រឹម ១៥០០ រៀល មានន័យថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើង ៥០០ រៀល បន្ថែមពីលើប្រាក់ ១០០០ រៀល ដែលក្រុមហ៊ុនបានឱ្យសម្រាប់ថ្លៃបាយ នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំយកបញ្ហានេះទៅពិភាក្សាជាមួយនាយកធំ ហើយផ្តល់ចម្លើយនៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលចម្លើយពីភាគីនិយោជកតាមរយៈលិខិតលេខ ០០១៥/០៨ ស.ព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនបានតែប្រាក់ ១០០០ រៀល សម្រាប់ថ្លៃបាយ នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ហើយទុកចំណុចនេះឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានជជែកដេញដោល តែអំពីរឿងប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៥០០ រៀល សម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងរយៈពេល ០២ ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សំណែមាតុភាពដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែ មកគណនា

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សំណែមាតុភាពដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែ មកគណនា ផ្អែកតាមមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមិនយកប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក មកបូកបញ្ចូលទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺសុំអនុវត្តតាមការគណនាដូចសព្វថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកប្រាក់អតីតភាពការងារ បូកប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងបូកប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក រួចចែកនឹង ២ ដើម្បីរកប្រាក់សំណែមាតុភាពក្នុងមួយខែ។ ការគណនានេះ គឺផ្អែកលើច្បាប់ការងារ (ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនចាំមាត្រាទេ)។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានសុំយកបញ្ហានេះទៅពិភាក្សាជាមួយនាយកធំដែរ ហើយផ្តល់ចម្លើយនៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។ នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលចម្លើយពីភាគីនិយោជក តាមរយៈលិខិតលេខ ០០១៥/០៨ ស.ព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់សំណែមាតុភាពដោយគិតមធ្យមភាគ ១២ ខែ បានទេ ហើយទុកចំណុចនេះឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកសំណែមាតុភាព

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលគាត់ដាក់ ច្បាប់ឈប់សម្រាកសំណែមាតុភាព មូលហេតុនៅពេលឆ្លងទន្លេកម្មករនិយោជិត្រូវការលុយច្រើន ហើយបន្ថែមពីលើនេះទៀត កម្មករនិយោជិតខ្លះមានផ្ទះនៅឆ្ងាយហើយពិបាកធ្វើដំណើរមកបើក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ហើយនៅតែសុំបើកឱ្យមួយខែម្តងដដែល មូលហេតុប៉ះពាល់ដល់របាយការណ៍គណនេយ្យប្រចាំខែ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករដែលមានផ្ទះឆ្ងាយ អាចផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យប្តី ឬប្រពន្ធ បងប្អូន ឬមិត្តភក្តិឱ្យបើកជំនួសឱ្យបាន។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានសុំយកបញ្ហានេះទៅពិភាក្សាជាមួយនាយកធំដែរ ហើយនឹងផ្តល់ចម្លើយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។ នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលចម្លើយពីភាគីនិយោជក តាមរយៈលិខិតលេខ ០០១៥/០៨ ស.ព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំបើកឱ្យមួយខែម្តងដដែល ហើយទុកចំណុចនេះ ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នឹងសងប្រាក់នោះវិញចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹង

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ ចែងថា " *ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាកូនជាង អ្នកធ្វើការម្តងម្កាល ឬអណ្តែត អ្នកសាកល្បង និងអ្នកពេញសិទ្ធិ ដែលធ្វើការនៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ០៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុង១ខែ ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវបូកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។* "

កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកឧស្សាហកម្មវាយណភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែងជើងចំនួន ០៦ (ប្រាំមួយដុល្លារ) សហរដ្ឋអាមេរិក ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ចែងថា"

១-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការថ្មីក្នុងខែដំបូង មានរយៈពេលមិនគ្រប់ ២៦ ថ្ងៃ (ម្ភៃប្រាំមួយថ្ងៃ) នៃថ្ងៃការងារក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម :

ក-អ្នកធ្វើការរយៈពេល ១៣ (ដប់បី) ថ្ងៃការងារចុះក្រោម ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពាក់កណ្តាល គឺ ០៣ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។

ខ-អ្នកធ្វើការរយៈពេល ១៤ (ដប់បួន) ថ្ងៃការងារឡើង ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញ គឺ ០៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។"

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ទាំងកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលធ្វើការចាប់ពីខែបន្ទាប់ទៅ និងកម្មករនិយោជិតចាស់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញគឺ ៦(ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ។ "

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៨-ហុង វ៉ាថ្មី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា " *តាមខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំខាងលើនេះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់ពីខែបន្ទាប់ទៅ ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតពេញ គឺ៦(ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "**ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ**" សំដៅទៅលើការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ លើសពីនេះទៀត តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ ចំណុចទី ១ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ*

THE ARBITRATION COUNCIL

មិនត្រូវបូកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ(ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។ ហេតុនេះ កម្មការិនីនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពពេញ គឺ៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៥/០៨-ហុង វ៉ាថ្មី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទី ៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើនេះដែរមានន័យថា *ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពពេញ គឺ៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែនេះ គឺមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីឡើយ ទោះជាកម្មការិនីនោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពក៏ដោយឱ្យតែករណីកម្មការិនីនេះត្រូវនឹងលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី២* នៃកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៦ (ប្រាំមួយដុល្លារ) សហរដ្ឋអាមេរិក ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ ចែងថា "*៣- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមខាងលើនេះ ចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ តទៅ ។*"

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មការិនីដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ទៅ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យា ០៦ ខែម្តង

មាត្រា ៦៥ នៃ ច្បាប់ការងារ ចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។*"

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា "*កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន ។*"

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា "*កិច្ចសន្យាគឺជាច្បាប់របស់គូភាគី ។*"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាទាំងបីខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពន្យល់ថា "*ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ(វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ឋិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយភាគី*

និយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារ បានឡើយ ។"

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា ០៦ ខែ អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែភាគីនិយោជកយល់ព្រមផងដែរ ។ តែក្នុងវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលជាភាគីទី ៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីបានឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមិនផ្ទុយអំពីបញ្ញត្តិច្បាប់ ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារនេះ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងឆ្នាំ២០០៥ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា។ កិច្ចព្រម-ព្រៀងនេះ ចែងថា"

- "....២- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលបំរើការងារក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានថិរវេលាកំណត់ទាំងអស់គ្នា។

៣- កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវធ្វើនេះមានរយៈពេលត្រឹម ០៦ខែម្ដង ឯខ្លឹមសារលំអិតត្រូវចែងលំអិតក្នុងកិច្ចសន្យា។"

នៅក្នុងសវនាការភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអនុវត្តតែកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ ២០០៥ ប៉ុណ្ណោះ មិនអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលក្រោយឆ្នាំ ២០០៥ ទេ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ បញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអនុវត្តចំពោះកម្មករទូទៅដែលចូលក្រោយឆ្នាំ ២០០៥ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ភស្តុតាងណាមួយផ្សេងដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនក្រៅពីកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ។ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារនៃក្រុមហ៊ុននេះពិតជាត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយមានរយៈពេលត្រឹម ០៦ ខែម្ដងមែន ប៉ុន្តែកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះបានបញ្ជាក់ថា ច្បាស់សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារ**<u>ក្នុងឆ្នាំ២០០៥</u>** ប៉ុណ្ណោះ គឺមិនបានបញ្ជាក់ថាចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលបំរើការងារ**<u>ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៥ មកទេ</u>**។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអនុវត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលចូលបំរើការងារក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតដែលចូលបំរើការងារក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ហើយមានកិច្ចសន្យាតិចជាង ០៦ ខែ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ភស្តុតាងនោះទេ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ។

THE ARBITRATION C

ជាទូទៅ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦៣/០៤-សាញូ វីវែល ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៧៥/០៥-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលសម្រេចចំណុច វិវាទទី១ លេខ ៩៥/០៦-សៅធីយ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផល នៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩៤/០៧- ហ្វូរឆ្យូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង៨ លេខ ៤៤/០៨-ស៊ីវ ធីញូ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១និងទី៣ លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី២ លេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូ ហ្គោ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១៥/០៨-ថប វត្តី ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទារនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ថ្លៃបាយ ១៥០០ រៀល សម្រាប់កម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ថ្លៃបាយ ១៥០០ រៀល សម្រាប់កម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ចែងថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។*"

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ស្របតាមសេចក្ដីជូន ដំណឹងលេខ ០១៧ រួចហើយ។

ក្រៅពីសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ដែលចែងអំពីប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចបានលើកឡើងខាងលើ មិនមានមាត្រាណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ លើសពីចំនួន ១០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថែមម៉ោង ដោយមិនគិតពីចំនួនម៉ោងថែមនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល រកមិនឃើញថា ភាគីទាំងពីរមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុ សញ្ញារួមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

ណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៥០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ២ ម៉ោង នោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬត្រូវទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយអត់គិតថ្លៃ។ "* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ *៥៣/០៥-ប្លាញជីស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៣ និងលេខ ៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២.០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ២ ម៉ោង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៦/០៦-ហ្គោល លីដា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥១/០៧- ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៤ និងលេខ ៥៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រដោយច្បាប់ទេ ហើយការទាមទារនេះលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួម របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចារ បង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ។ "*

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន លេខ៦០/០៤-យូណាយ ធិតអាត ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំនុចវិវាទទី៤) ។

បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតមិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយដែរ ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន លេខ ៦០/០៤-យូណាយធិតអាត ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់លំហែមាតុភាពដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែមកគណនា

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់លំហែមាតុភាពដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែមកគណនា ប៉ុន្ដែមិនរាប់បញ្ចូល ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ទេ។ យោងតាមហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចលើចំណុចវិវាទខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព ត្រូវបានទទួលប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ពេញក្នុងមួយខែ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល យល់ឃើញថា ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ០៦ ដុល្លារអាមេរិក នេះមិនពាក់ព័ន្ធក្នុងការគណនាមធ្យមភាគនៃប្រាក់លំហែរមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនេះឡើយ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លំហែរមាតុភាពដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែមកគណនានេះ ដូច ខាងក្រោមៈ

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា *" ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែងខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងដោយនិយោជកបើកឱ្យ ... ។"* នៅក្នុងមាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់នូវអត្ថន័យនៃពាក្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឡើយ ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៤-ហួ ហ៊ីង និង៦៨/០៤-ស៊ីធី ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ជាមធ្យមប្រចាំខែ។ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបជាមធ្យមប្រចាំខែ ស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលកម្មករទទួលបានចំនួន ១២ ខែ កន្លងមកចែកនឹង ១២ ។

យោងតាមហេតុផលខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបាន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបានជាមធ្យមក្នុងមួយខែ សម្រាប់ខែនិមួយៗ រយៈពេល ៣ ខែ នៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយខែត្រូវគណនា ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបាន ១២ ខែចុងក្រោយចែកនឹង ១២។ ដូចនេះ ចំពោះអ្នកឈប់សម្រាកលំហែរ មាតុភាពរយៈពេល ៣ ខែ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយខែចែកនឹង២ រួចគុណនឹង៣ (៣ខែ) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការអនុវត្តដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឯទៀត បូកបញ្ចូលគ្នា ហើយចែកនឹង២ ហើយដោយប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនោះក្រុមហ៊ុនរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិកទៀត។

យោងតាមការបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចទី១ ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិកនេះ នឹងត្រូវផ្តល់ជូនដោយមិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអ្វីទាំងអស់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពនេះ គឺជាប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមួយ ដែលមានលក្ខខណ្ឌពិសេសក្នុងការផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ និងកំណត់ហេតុពន្យល់បន្ថែម ចុះនៅថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។ (សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១បន្ថែម)។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពនេះមិនត្រូវយកធ្វើការគិតបញ្ចូលដើម្បីគិតប្រាក់សម្រាកលំហែរមាតុភាពឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែមុនពេលគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

មាត្រា ១៨៣ កឋាខ័ណ្ឌ១ ចែងថា "*ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*"

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេស្មើនឹង ៥០ % នៃប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញដែរថា ទង្វើរបស់និយោជកនេះ ស្របតាមមាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់នេះហើយ ។

កឋាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា" *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។*"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារនេះថា "*កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥០% រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក ។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៥៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី៦, សេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៥៧/០៦-ញូវម៉េក្ស ចំណុចវិវាទទី១, សេចក្តីបង្គាប់ លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយចិច ចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥០% រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ ប៉ុន្តែក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនឯកភាពបើកប្រាក់លំហែរមាតុភាពទាំងអស់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ មូលហេតុប៉ះពាល់ដល់របាយការណ៍គណនេយ្យប្រចាំខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងនេះ មិនស្របនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះទេ ព្រោះនេះជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ។

ដូច្នេះដើម្បីឱ្យស្របនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលគាត់ឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច :

<u>សម្រេច និង បង្គាប់</u>

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីសម្រាកលំហែរមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ នោះវិញចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីជូនដំណឹង ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី១៧

ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ និងកំណត់ហេតុពន្យល់បន្ថែម ចុះនៅថ្ងៃទី ០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ នឹងសងប្រាក់ ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីដែលបានលំហែមាតុភាពចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យា ០៦ ខែម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : បដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយ ១៥០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ០២ ម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លំហែមាតុភាព ដោយគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ខែ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១២ ខែ មកគណនា ដោយមិនបញ្ចូលប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ០៦ ដុល្លារអាមេរិកទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីចំនួន ០៣ ខែ មុនពេលគាត់ឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុវត្ថិ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អេន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL