ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៤១/១១-ដាយ យ៉ាំង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្ដាល ទូន ស៊ីផាន់

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ទូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ ៥ សង្កាត់ឫស្សីកែវ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៣០ ៩០១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ព្រាប ឡេន ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ជូ ចាន់ស័ក ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា**

- **សហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង**
- **សហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ ៥ សង្កាត់ឫស្សីកែវ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៣៧ ៣៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ឃិន សុខន	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២- លោក ហេង សួភា	ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង
៣- លោក ហូ ហេម	អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង
៤- កញ្ញា ឈា ដារ៉ា	ប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង
៥- លោក ប៊ុល សុភា	លេខាធិការសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង
៦- លោក អេប ទូច	ទីប្រឹក្សាសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង
៧- លោក វង់ បូរិត	ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី សុំប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២៥០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

២- នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនចំនួន ១០០០ រៀល ។

៣- នៅពេលប្រពន្ធឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់រយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យរយៈពេល ០៣ ថ្ងៃ ហើយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែល ។

៤- នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១២០៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សវនបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧

(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៣ រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សាវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន៩ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១២០៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៣ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន៤ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ការចេញសេចក្ដីបង្គាប់លើសំណុំរឿងនេះ ត្រូវបានពន្យារដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង ជូនលោក ព្រាប ឡេន និងលោក ជូ ចាន់ស័ក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សេចក្ដីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កិច្ចព្រមព្រៀងនៃសំណុំរឿងលេខ ១២/១១-ក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង លេខ ១២០៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាយយ៉ាំង ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ដាយ យ៉ាំង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០៥០ នាក់ ។

- សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២៥០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោងលើសពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី

- ម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតគឺ ព្រឹកពីម៉ោង ៧ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី និងរសៀលពីម៉ោង ១២ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទីរសៀល។ មិនមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី ល្ងាច ទេ។ ចំពោះការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទីល្ងាច និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន២០០០រៀល ហើយកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើង៥០០រៀលទៀត សរុបគឺទាមទារចំនួន ២៥០០ រៀល។
- ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមបន្ថែមតាមការទាមទារឡើយ ព្រោះច្បាប់មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបន្ថែមទៀតទេ។
- នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៦ និង ៣០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីយប់ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ

- ចំពោះការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន១០០០រៀល។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមចំនួន១០០០រៀលទៀត សរុបគឺទាមទារចំនួន២០០០រៀល ពីព្រោះមានរោងចក្រដទៃអាចផ្តល់ជូនដូចការទាមទារនេះ។
- និយោជកមិនព្រមតាមការទាមទារនេះទេ និងសូមរក្សាការអនុវត្តដដែល។
- នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យចំនួន ២០០០រៀល។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់បានឈប់សម្រាកទៅថែទាំប្រពន្ធដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ

- នៅពេលប្រពន្ធរបស់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត

ដែលជាស្វាមីឈប់សម្រាកចំនួនបីថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ។ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលើសពីនេះ និយោជកនឹងកាត់ទូទាត់ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលនៅមាន។ បើកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ហើយ នោះនិយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំរបស់កម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់លើសពី ៣ ថ្ងៃនោះ។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមការឈប់សម្រាកនេះ ចំនួន៤ថ្ងៃទៀត សរុបគឺ៧ថ្ងៃ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ និងមិនត្រូវទូទាត់ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់។
- ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមនឹងការទាមទារទេ។
- នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ ចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលឈប់សម្រាកទៅមើលថែទាំប្រពន្ធសំរាលកូន ដោយកុំកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ពេលកម្មករនិយោជិតអស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ សម្រាប់ថ្ងៃដែលបានឈប់សម្រាកពិសេសទៅមើលថែប្រពន្ធឆ្លងទន្លេនោះ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោង នៅថ្ងៃអាទិត្យ

- ចំពោះការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀល។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមចំនួន១០០០រៀលទៀត សរុបគឺទាមទារចំនួន ២០០០ រៀល។
- ភាគីនិយោជកមិនព្រមតាមការទាមទារនេះទេ និងសូមរក្សាការអនុវត្តដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២៥០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ឬជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍ដែលច្បាប់មិនបានកំណត់"*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៨៨/១១ និង៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៣/១១- យ៉ុងវ៉ា ទី២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានវិវាទចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ នៅពីរម៉ោងដំបូងទេ។ ចំណែកឯការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងដំបូង និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ហើយកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើង ៥០០ រៀលទៀត សរុបគឺទាមទារចំនួន ២៥០០ រៀល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វាជាជាការទាមទារដែលលើសពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់។ ហេតុនេះ វាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៦ និង ៣០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីយប់ ដែលវាជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះរកឃើញថា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងការតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ដែលច្បាប់មិនបានកំណត់ដូចគ្នា ទៅនឹងសំណុំរឿង ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង នោះ ត្រូវបានទាមទាររួចម្តងហើយ ដោយសហជីពផ្សេងទៀតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករកម្ពុជានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដែលមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត មិនអាចទាមទារអំពីវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលសហជីពមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតដទៃទៀតក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយបានទាមទាររួចហើយទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២៥០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១១៥/០៨-ថបវ័ន្ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៧/១០-ជូនតិចថាយល៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។

ការទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ២០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យនេះ ជាការទាមទារលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលច្បាប់កំណត់។ ហេតុនេះ ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលបន្ថែមនូវការបកស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងការបកស្រាយនៃផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*)។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យចំនួន ២០០០ រៀល ដែលវាជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍។

ដូចគ្នាទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១ នៃសំណុំរឿងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករកម្ពុជានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដែលមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត មិនអាចទាមទារអំពីវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលសហជីពមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតដទៃទៀតក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយបានទាមទាររួចហើយទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់បានឈប់សម្រាកទៅថែទាំប្រពន្ធដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមការឈប់សម្រាកទៅមើលថែប្រពន្ធ ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព លើការឈប់សម្រាកចំនួន៣ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យ សរុបគឺ៧ថ្ងៃ ដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ និងមិនត្រូវទូទាត់ជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទស្រដៀងគ្នានេះ ធ្លាប់ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយម្តងរួចមកហើយ ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨៨/១១ និង៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដែលពេលនោះ សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាជាដើមបណ្តឹង។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀតដែរឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ " អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" គឺជាគោលការណ៍ផ្លូវច្បាប់ ដែលសំណុំរឿងមួយត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែល ទៅលើចំណុចវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជំរះមួយ ហើយអង្គជំនុំជំរះនោះ បានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជំរះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការលើកយកវិវាទនេះមកពិចារណា ឬ មិនលើកយកមកពិចារណាសម្រេចម្តងទៀតបាន លើកលែងតែមានច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

ផ្អែកតាមគោលការណ៍នេះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយមិនឃើញមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងពីបញ្ហានេះ ទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើចំណុចវិវាទមួយរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណា

ថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទនោះមកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញ ឬទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿង *លេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*) ។

ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" នេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍ ប៊េ ហេតុផលក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា គួរបដិសេធការពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះ បំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ គឺ ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

(២) ចំណុចវិវាទ ដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងដដែលបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធការពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែលសារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា មានលក្ខខណ្ឌមួយនៃគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" មិនបានបំពេញទេ ព្រោះនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ថ្វីត្បិតតែមានចំណុចវិវាទស្រដៀងគ្នាមែន តែភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនោះ គឺសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា មិនមែនសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង ១៤១/១១-ដាយ យ៉ាំង នេះទេ។ ហេតុដូចនេះ គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ" មិនត្រូវបានយកអនុវត្តនៅក្នុងករណីនេះទេ។ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូននូវការឈប់សម្រាកទៅមើលថៃប្រពន្ធសំរាលកូនចំនួន ៤ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែរ ឬទេ?

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ* "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ១៧/១១-ហ្គូលកាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានចែង ក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ”។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា “និយោជកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនបានឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារកម្មករនិយោជិតនោះ ដូចជា៖

- ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ប្រពន្ធសម្រាលកូន
- រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន
- ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយមានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព”។

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ២៦៧ ខាងលើដដែលនេះ បានចែងថា “និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ”។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៤-អេអាយអេ ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយថា “ ទោះបីជាមាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ២៦៧ មិនបានចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកក៏ដោយ ក៏និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះទេ។ យោងតាមស្មារតីនៃមាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេស ទៅនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។ ប្រសិនបើនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឈប់សម្រាកពិសេស ហើយ

កម្មករនិយោជិតនោះបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ ក្នុងឆ្នាំដែលខ្លួនកំពុងបំពេញការងារហើយនោះ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារខាងលើ "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺនិយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលឈប់សម្រាកពិសេសក្នុងករណី ទៅមើលប្រពន្ធសម្រាលកូននោះទេ។ ប្រសិនបើនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឈប់សម្រាកពិសេស ហើយកម្មករនិយោជិតនោះបាន ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ក្នុងឆ្នាំដែលខ្លួនកំពុងបំពេញការងារម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ និយោជកអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកទៅមើលថែប្រពន្ធសម្រាលកូននេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ បើកម្មករនិយោជិតនៅមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ បើកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ហើយ នោះនិយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រចាំថ្ងៃ នៅចំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សម្រាក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តក្នុងការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយការឈប់សម្រាកពិសេស ពេលទៅមើលថែប្រពន្ធសម្រាលកូននេះ គឺត្រឹមត្រូវហើយ ប៉ុន្តែការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពេលកម្មករនិយោជិតអស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ។ ពោលគឺនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារសងវិញបន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាក។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដោយមិនកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនទាន់អស់នោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលឈប់សម្រាកទៅមើលថែទាំប្រពន្ធសម្រាលកូន ដោយកុំកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើអស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ សម្រាប់ថ្ងៃដែលបានឈប់សម្រាកពិសេសទៅមើលថែប្រពន្ធសម្រាលកូននោះ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ*

ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ឹម វើ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូលកាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១៣/១១-យ៉ុងវ៉ា ទី២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ "* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដល់កម្មករនិយោជិតតែចំនួន ១០០០ រៀល ប៉ុណ្ណោះ។ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមិនបានអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការអនុវត្តនៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដោយត្រូវផ្តល់ជូនជាប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល វិញ ចំពោះការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០០ រៀល។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលឈប់សម្រាកទៅមើលថែទាំប្រពន្ធសម្រាលកូន ដោយកុំកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើអស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង នៅថ្ងៃអាទិត្យដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០០ រៀល ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២៥០០ រៀល ចំពោះការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រ៉ុន សារ៉ាយ**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៤១/១១-ដាយ យ៉ាំង

យោបល់ជំទាស់នៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ដាយ យ៉ាំង
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ឡួន ស៊ីផាន់
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា “ *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខា របស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ* ”។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **ឡួន ស៊ីផាន់** សូមធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី២ នៃសំណុំរឿងលេខ **១៤១/១១**-ក្រុមហ៊ុន **ដាយ យ៉ាំង** ត្រង់ចំណុចការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ សមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ០២ រូប នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យមិនមែនជាការងារ ថែមម៉ោងទេ។ ខ្ញុំយល់ថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារថែមម៉ោង ពីព្រោះ ថ្ងៃឈប់បុណ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដទៃទៀតត្រូវបានរក្សានៅដដែល។ ក្នុងករណីនិយោជកចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃនេះ តម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។ ជាងនេះទៅទៀតនិយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹង ១០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ នៅក្នុងនិយមន័យនៃការងារបន្ថែមម៉ោងនៃវចនានុក្រម Cambridge ចែងថា “ *ការងារថែមម៉ោង គឺជាការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើលើសពីម៉ោងការងារធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ ឬ ត្រូវបានគេរំពឹងឱ្យធ្វើការងារណាមួយ ដែលមានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីម៉ោងការងារធម្មតា ” (Overtime: Time spent working beyond the usual time needed or expected in a job, extra payment for working beyond the usual time) ។*

នៅក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: “...ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករ*និយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។*”

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: “ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា *តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម ក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ) ។*”

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា: “កម្មករនិយោជិតដែល*ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។*”

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី២ ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។" ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នេះ ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃនិយមន័យការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រកាស ព្រមទាំងមាត្រាទាំងឡាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅពេលណាមួយក្រៅពីម៉ោងកំណត់ដោយច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិដទៃទៀត ទាមទារឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតដូចៗគ្នា ហើយនិយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម តាមអត្រាតម្លើងផ្សេងៗគ្នា ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេល ដូចធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬការងារបន្ថែមម៉ោងដទៃទៀតដែរ ។

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ឌួន ស៊ីផាន់