ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៦៥/០៩-ផប វ៉ៃន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **វ៉ៃន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ផប វ៉ន ហ្គាមិន លីមីតធិ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកំបោរ សង្កាត់ស្វាយប៉ាក ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២៧ ២០៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោកស្រី កែវ ស៊ីមន ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោកឡុង ហ៊ាង មន្ត្រី GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : ~ **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**

~ **សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ផប វ៉ន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកំបោរ សង្កាត់ស្វាយប៉ាក ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៤៣០ ៣១២ លេខទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ហ៊ីង ប៊ុនធឿន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក សួស សុខា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- កញ្ញា កាទ័រ រ៉ូហ្សាលី ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ថប វីន

៤- កញ្ញា យ៉ែម ចាន់ណារី អនុប្រធានសហជីព

៥- កញ្ញា សឿន ចាន់ស៊ីណា លេខាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ សូមរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈឺមានសំបុត្រពេទ្យដែលបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតិច្បាប់ដល់ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអាចអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយម៉ោងទៅមួយម៉ោងកន្លះក្នុងមួយខែ ។ បើមានការយឺតយាវ ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យទៅលើភាពជាក់ស្តែង ។

៣- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពពិសេស ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំពេញជូនកម្មករនិយោជិត ដែលសមាមាត្រនិងប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ប្តូរថៅកែថ្មី សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចសន្យាបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានគំរោងថា នឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬប្តូរថៅកែថ្មីទេ ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទីតាំង ឬថៅកែ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១០២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៩ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១១០២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ០៥ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

THE ARBITRATION COUNCIL

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន ជូនលោកស្រី កែវ ស៊ីមន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកក្រុមហ៊ុន ថប វីន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

៥- លក្ខខ័ណ្ឌអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពសាមគ្គីភាពកម្មករកាត់ដេរ និងនិយោជកនៃរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ថប វីន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ថប វីន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងសុំចុះបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ៦៣៤ សសយខ គោរពជូនលោក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ថប វីន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ៦២០ សសយខ គោរពជូនលោក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ថប វីន ស្តីពីសំណើរសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៦- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ថប វីន គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន លេខ ១១០២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ថប វីន ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ថប វីន បានបើកដំណើរការ នៅចុងឆ្នាំ ១៩៩៧។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦១២ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួន ៣ គឺសហជីពសេរីកម្មករ សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ និងសហជីពយុវជនខ្មែរ។ សហជីពយុវជនខ្មែរជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ គឺទើបតែទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែលដល់កម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ លើកលែងតែប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ទេ ដែលក្រុមហ៊ុន មិនអាចរក្សាផ្តល់ជូនបាន ពីព្រោះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន លុះត្រាតែមកធ្វើការងារទៀងទាត់។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ គឺកម្មករនិយោជិតអាចសុំច្បាប់ជាមុន ឬ សុំច្បាប់តាមរយៈមិត្តភ័ក្ត ឬ យកសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋតាមក្រោយក៏បានដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត ឯកភាពនឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះកម្មករ

ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតបានបំរើការជូនក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ១០ ឆ្នាំ មកហើយ ហើយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលដំឡើងឱ្យទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថាក្រុមហ៊ុនមិនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋបានទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ លុះត្រាតែមកធ្វើការងារទៀងទាត់។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ពួកគាត់ទាមទារ គឺសម្រាប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៣ ខែ ឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព ០១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ជូនកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយម៉ោងកន្លះ ក្នុងមួយខែ ហើយបើត្រូវពិនិត្យឈាមបន្តទៀត ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យតាមការជាក់ស្តែង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំរយៈពេល ០១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដើម្បីពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយហេតុថា រយៈពេល ១ ម៉ោងកន្លះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យនោះពុំគ្រប់គ្រាន់ទេ ពីព្រោះ មន្ទីរពេទ្យនៅឆ្ងាយ ពេលខ្លះមានអ្នកទៅពិនិត្យច្រើន ដែលជាហេតុធ្វើពួកគាត់ត្រូវរង់ចាំយូរ តាមលេខរៀងរបស់គ្រូពេទ្យ ហើយមានការខកខានមិនបានមកធ្វើការឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មានកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ នៅក្រុមទី៥ ចំនួន ២ នាក់ ក្នុងចំណោម ៣៧ នាក់ បានទៅពិនិត្យសុខភាព ហើយត្រឡប់មកធ្វើការវិញមិនទាន់ ក៏បង្ខំសទៅផ្ទះសុំឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃពេញ។ ប៉ុន្តែ សព្វថ្ងៃនេះ ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ បានសម្រាលកូនរួចហើយ។ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះរយៈពេលមួយម៉ោងកន្លះ

ARBITRATION COUNCIL

មិនគ្រប់គ្រាន់ទេ យ៉ាងហោចណាស់ក៏កន្លះថ្ងៃ ឬ មួយថ្ងៃដែរ ពីព្រោះថា កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវការរក្សាគ៌រ មិនអាចដើរលឿនបានដូចមនុស្សធម្មតាបានទេ ឬការជិះម៉ូតូឌុប ក៏មិនអាចឱ្យជិះលឿនបានដែរ។ ហេតុនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុន ម៉ូ រៀ ដែលមានទីតាំងនៅជិតក្រុមហ៊ុន ថប វីន នេះ ក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែផងដែរ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពរយៈពេលមួយម៉ោងកន្លះ នេះ គឺគ្រប់គ្រាន់ហើយ ហើយបើត្រូវពិនិត្យឈាមបន្តទៀត ក្រុមហ៊ុអនុញ្ញាតឱ្យតាមការជាក់ស្តែង។ កន្លងមកមិនមានកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះបានមកប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថា ពួកគាត់ទៅពិនិត្យសុខភាព ហើយត្រឡប់មកធ្វើការវិញមិនទាន់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំរក្សាផ្តល់ជូនកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពរយៈពេលមួយម៉ោងកន្លះ ក្នុងមួយខែ នៅដដែល។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាពមានប្រហែលពី ២៦ នាក់ ទៅ ២៧ នាក់ ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះ គឺទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការពិនិត្យកាយសម្បទាររបស់កម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសទេ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះ ដោយហេតុថា នៅក្នុងរោងចក្រមានកំទេចក្រណាត់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព គឺមានជាតិពុល និងជាតិគីមី។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដេរទាំង១២ ក្រុម នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ នាក់ បានសន្លប់ ដោយសារជាតិពុលពីក្រណាត់។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសរយៈពេល ៣ ខែម្តង ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនអញ្ជើញពេទ្យការងារមកពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ឬ ក៏ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពនៅមន្ទីរពេទ្យ ដែលចំណាយផ្សេងៗ ជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការជិតបាន ១០ ឆ្នាំ និងកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបាន ១០ ឆ្នាំរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសទេ ទោះបីជានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានជាតិពុលក្រណាត់ និងធ្លាប់មានកម្មករនិយោជិតដួលសន្លប់រួចហើយក៏ដោយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ នាក់ ដែលបានសន្លប់នោះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកទៅព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យសម្តេចឪ និងមន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត្ររួចរាល់អស់ហើយ ហើយសព្វថ្ងៃពួកគាត់កំពុងបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងក្នុងម៉ោងការងារដល់កម្មករនិយោជិតណាឈឺ ឬ សន្លប់ ក្រុមហ៊ុននឹងជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ទៅមន្ទីរពេទ្យ ហើយក្រុមហ៊ុនជាអ្នករ៉ាប់រងរាល់ការចំណាយទាំងអស់ ។ ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត បានពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសរយៈពេល ៣ ខែម្តងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំជូនតាមការទាមទារបានទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រកាន់ជំហរទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មករនិយោជិត បានពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសរយៈពេល ៣ ខែម្តង ដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្ម ក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានផ្តល់ជូនទេ ហើយក្រុមហ៊ុនទទួលបានចំណេញ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមានតវ៉ាន់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាប្រចាំ មានលំនឹងការងារល្អ ព្រមទាំងរាល់សំណូមពររបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជា ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺកម្មករនិយោជិតបានសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូត ។ ចំណែកឯ ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ពីប្រាក់ឈ្នួលដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ។ ប៉ុន្តែ បើមានច្បាប់ចែងក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម ។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនកំពុងដំណើរការធម្មតា ព្រមទាំងមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទៀតផង។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅថ្មីនេះ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតបារម្ភណ៍ខ្លាចថ្ងៃណាមួយ ក្រុមហ៊ុនបិទ ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតបានឃើញរោងចក្រនៅក្បែរៗនោះ ថៅកែបិទក្រុមហ៊ុន រត់ចោលកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារទុកជាមុនឱ្យហើយ សម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងដំណើរការជាធម្មតា។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបដិសេធមិនធ្វើការឆ្លើយតបទេ ហើយក៏មិនអាចចុះកិច្ចព្រមព្រៀងសម្រាប់ការទាមទារ ទៅថ្ងៃអនាគតនេះ បានដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ ប៉ុន្តែ សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ គឺទើបតែទទួលបានបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការងារវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួលបានការចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរបានធ្វើសំណើសុំចុះបញ្ជិកានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ ហើយកំពុងតែស្ថិតនៅក្នុងការរង់ចាំ ហេតុនេះ សហជីពនេះពុំទាន់បានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ សហជីពនេះមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន មកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ហ្វ៊ីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* មានន័យថាក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរ មិនទាន់មានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីយកវិវាទមកដោះស្រាយតាងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ "។*

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើនេះ មានន័យថា ទោះជាសហជីពកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ឬអាចតំណាងភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដរាបណាសហជីពនេះ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០៤ នាក់ បានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ ដើម្បីធ្វើការទាមទារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០៤នាក់ដែលបានពឹងពាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅថ្ងៃដែលដល់កម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ។ ចំណែកការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារទៀតទេ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនរួចហើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *" អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។"*

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែ។ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។"*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់" នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ុំ ស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៥/០៥-វីង តាយ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-មេទហាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"សេចក្តីជូនដំណឹងនេះក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៨/០៥-មេទហាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៧/០៧- ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ប៉ុន្តែ បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

- កំរៃជើងសារ

- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ "

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :*

អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហួតដល់មានអ្នកជំនួស ។"

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច*

ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"

ដូច្នេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកឈឺ (អវត្តមាន) មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានព្យួរ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ កម្មករនិយោជិត ក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ហើយនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលតាមន័យផ្លូវច្បាប់ គឺ ក៏សំដៅទៅលើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។ ដូចនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតគួរត្រូវបានកាត់តែនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារពួកគេឈប់សម្រាកឈឺនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយ ដោយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះ វាមានភាពអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជាតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សម្រាប់រយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺនេះ គឺ មិនមានភាពយុត្តិធម៌សម្រាប់និយោជកដែលត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម វ៉ ទី៣ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/០៨-គៅធន៍ ប៊េរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាម្រាតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅដដែល

ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពរយៈពេលមួយម៉ោងកន្លះ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនរយៈពេលមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយលើកហេតុផលថា រយៈពេលមួយម៉ោងកន្លះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យនោះ ពុំគ្រប់គ្រាន់ទេ ពីព្រោះ មន្ទីរពេទ្យនៅឆ្ងាយ ពេលខ្លះមានអ្នកទៅពិនិត្យច្រើន ដែលជាហេតុធ្វើ

ពួកគាត់ត្រូវរង់ចាំយូរ តាមលេខរៀងរបស់គ្រូពេទ្យ ហើយមានការខកខានមិនបានមកធ្វើការឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ រយៈពេល មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដែរ ឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួនមួយថ្ងៃទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះគឺវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ ពិចារណាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទប្រយោជន៍នេះ កាលណាសហជីពដែលនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤៨/០៥-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧១/០៥-ហាយតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទណាមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និង ៩៨/០៤-ហ្គេត យូនៀន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)*។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រនេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយទេ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"* ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះបាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទ

ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៨/០៤-ស្ព្រេត យូនៀន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)*។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសរយៈពេល ៣ ខែ ម្តង ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនអញ្ជើញពេទ្យការងារមកពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរោងចក្រ ឬ ក៏ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព នៅមន្ទីរពេទ្យ ដែលចំណាយផ្សេងៗ ជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះ នៅក្នុងរោងចក្រ មានកំទេចក្រណាត់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព គឺមានជាតិពុល និងជាតិគីមី។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច រៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ដល់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ ៣ ខែ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់: (ក) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាតាវកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស...*

(គ) លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ....៤-ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះថា *" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រាន់តែកំណត់ថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ប៉ុន្តែមិនបានចែងពីរយៈពេលច្បាស់លាស់ថា ការពិនិត្យសុខភាពភាពជាពិសេសនេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ឬធ្វើឡើងដោយមានលក្ខខណ្ឌណាខ្លះនោះទេ។ ម៉្យាងវិញទៀត មិនមានប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារណាមួយចែងច្បាស់លាស់ពីរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះទេ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿនមុនៗ ខាងលើដែរ គឺច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែងពីរយៈពេលច្បាស់លាស់ថា ការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ឬធ្វើឡើងដោយមានលក្ខខណ្ឌណាខ្លះនោះទេ។ ក្នុងករណី

នេះ កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានការពិនិត្យសុខភាពពិសេស ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសចំនួន ៣ ខែម្តង ដោយហេតុថា នៅក្នុងរោងចក្រ មានកំទេចក្រណាត់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព គឺមានជាតិពុល និងជាតិគីមី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជក ត្រូវរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសចំនួន ៣ ខែម្តង ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ត្រូវរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសចំនួន ៣ ខែម្តង ដល់កម្មករនិយោជិតជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ (*សូមមើលសេចក្តីសម្រេ អំពីវិវាទអំពីប្រយោជន៍នៅចំណុចទី២*) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ដល់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ ៣ ខែម្តង។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលសមមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្ម ក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ដោយកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនបានចំណេញ។ ចំណែកឯច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ពីប្រាក់ឈ្នួលដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :*

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

-កំរៃជើងសា

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុង ប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា មាត្រានេះ ចែងអំពីនិយមន័យ និងធាតុផ្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល មិនមែនចែងអំពីកាតព្វកិច្ចនិយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ចំណេញ ទៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅចុងឆ្នាំនីមួយៗទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧០/០៧-អិលអេ ប្លាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៩/០៧-ឡូទូសធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩២/០៩-ជូនតិចថាយឈ៍ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤*) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះហើយ ការទាមទារប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ព្រោះមិនមានចែង ក្នុងច្បាប់ ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយពីការផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញនេះ ដល់កម្មករនិយោជិត រាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែទេ ។ (*សូមមើលហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២ ខាងលើ*) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួល នៃខែចុងក្រោយក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនកំពុងដំណើរការធម្មតា ព្រមទាំងមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទៀតផង ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅថ្មីនេះ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតបារម្ភខ្លាចថ្ងៃណាមួយក្រុមហ៊ុនបិទ ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី គឺទាមទារទុកសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានឃើញរោងចក្រនៅក្បែរៗនោះ ថៅកែបិទក្រុមហ៊ុន រត់ចោលកម្មករនិយោជិត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកណ្តាលបានបកស្រាយថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ*" ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ១៨/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៨១/០៨-ប៊្លូមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ូត វេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពីព្រោះ គ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតថា តើក្រុមហ៊ុន នឹងប្តូរទីតាំងថ្មី ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី នៅពេលណាឱ្យជាក់លាក់នោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាម្រាតទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ដល់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ ៣ ខែម្តង។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិត ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : បដិសេធពិចារណារបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬ ប្តូរថៅកែថ្មី។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ីង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរា**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦៥/០៩-ខប ទ័ន

យោបល់ជំទាស់

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខ្ញុំ **អ៊ឹង សុទ្ធី** ជាអាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់លេខ **១៦៥/០៩** ដូចតទៅ:

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំសូមជំទាស់នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ចំណុចវិវាទទី១ ដែល **បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក។**

ខ្ញុំសូមធ្វើការបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុ នៃមតិជំទាស់នេះ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

I-ការពន្យល់ពាក្យ :

១-រង្វាន់ bonus-prime "(នាម)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន ,របស់ជាបំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះគាប់ចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត : ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និងទ្រនីប របស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេង ក្រៅពីទ្រនីប។
(ទំព័រ ៩៧០ បន្ទាត់ទី ១២ **វចនានុក្រម ជួន ណាត**)។

២-ទ្រនីប : រង្វាន់គ្រូមើលជម្ងឺ, រៀបទ្រនីបគ្រូ, ជូនទ្រនីបគ្រូ (ទំព័រ ៤៦៣ បន្ទាត់ទី ២ **វចនានុក្រមជួនណាត**)។

៣-primes (n)(Dt. trav.)-sommes versées par l'employeur au salairié en sur du salaire normal, soit á titre de remboursement de frais, soit pour encourager la productivité, tenir compte de certaines difficultés particuliéres du travail, ou recompenser l'ancienneté. **[livre, Lexique des termes juridiques 12 eme édition Dalloz 1999** page 413]

II-ការបកស្រាយ :

ពាក្យថា **រង្វាន់** ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកចិត្ត ដោយត្រូវភ្ជាប់នូវ**លក្ខខណ្ឌមួយចំនួន**។ ដូច្នេះ អ្នកដែលអាចទទួលរង្វាន់បាន លុះត្រាតែអ្នកនោះបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយបាននូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនីមួយៗនោះ។

ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍ទូទៅសម្រាប់អនុវត្តចំពោះ**ការផ្តល់រង្វាន់** គឺអ្នកមានសិទ្ធិដក ឬដាក់នូវលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់ការផ្តល់រង្វាន់នោះ គឺជា**ម្ចាស់រង្វាន់** ហើយនៅវិស័យការងារវិញ ម្ចាស់រង្វាន់ គឺ

ជា**និយោជក** ចំណែកឯអ្នកដែលត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនោះវិញ គឺ**កម្មករនិយោជិត**។

ឧទាហរណ៍-១ :

ចូរអ្នករាប់លេខ ពីលេខ១ ដល់លេខ១000 ខ្ញុំនឹងផ្ដល់ឱ្យប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១0ដុល្លារ/ក្នុង១ខែ។ បើអ្នករាប់លេខបានដូចលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះ ម្ចាស់រង្វាន់ត្រូវផ្ដល់ឱ្យអ្នកនូវប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១0ដុល្លារ/ក្នុង១ខែ ជារៀងរាល់ខែ។ ម្ចាស់រង្វាន់ដែលបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ឱ្យអ្នក គឺក៏ដោយសារតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់គេ ដែរ។

ដូច្នេះ **ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១0ដុល្លារ/ក្នុង១ខែ ដែលទទួលបានជារៀងរាល់ខែនោះ គ្មានអ្នកណាម្នាក់មានសិទ្ធិកាត់អង្គន់ ឬកាត់ចោលទាំងអស់ នូវប្រាក់រង្វាន់ ១0ដុល្លារ/ក្នុង១ខែនេះ បានទេ។**

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ បើអ្នករាប់លេខមិនបានគ្រប់១000ទេ គឺអ្នករាប់បានត្រឹមតែលេខ៩00 រួចហើយអ្នកបានប្រាប់ទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់ មិនអាចរាប់លេខបានគ្រប់ដល់១000ទេ រួចហើយ អ្នកស្នើសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ ឱ្យអនុញ្ញាតអ្នកឈប់រាប់បន្តទៀត (រាប់បានត្រឹមតែ ៩00)។ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយទៀតសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់នោះ ធ្វើការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់ ១0ដុល្លារ/ក្នុង១ខែនោះ មកចែកឱ្យខ្លួន តាមចំនួនសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនលេខ ដែលអ្នករាប់បានត្រឹមតែ ៩00ប៉ុណ្ណោះ។

សំណួរ : -អ្នកដែលចង់បានរង្វាន់ តើគេបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ របស់ម្ចាស់រង្វាន់ហើយ ឬនៅ?

-តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ? ប្រសិនបើអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួន១000តាមលក្ខខណ្ឌ ដែលម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ។

ឧទាហរណ៍-២

១-ប្រសិនបើ អ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៨ម៉ោង/១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១0 ដុល្លារ។

២-ប្រសិនបើ អ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៦ម៉ោង/១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៨ ដុល្លារ។

៣-ប្រសិនបើ អ្នកមកធ្វើការបានត្រឹម ៤ម៉ោង/១ថ្ងៃ អ្នកនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៦ ដុល្លារ។

ខាងលើនេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលមានកម្រិតថ្នាក់ចំនួនបីថ្នាក់ ដូច្នេះ បើអ្នកណាម្នាក់បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ តាមកម្រិតថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ តាមកម្រិតថ្នាក់នោះ។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើអ្នកមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនមិនអាចមកធ្វើការបាន ហើយអ្នកសុំច្បាប់អនុញ្ញាតពីម្ចាស់រង្វាន់ ឈប់សម្រាកចំនួន ១ម៉ោង/១ថ្ងៃនោះ **សំណួរ :**

- តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌត្រឹមកម្រិតថ្នាក់ណាមួយហើយ ឬនៅ ?

-តើអ្នកអាចស្នើសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ ឱ្យគេអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នេះ សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬទេ?

មានន័យថា :

ការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នោះ គឺ : ១-/ ១0 ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ។

២-/ ៨ ចែកនឹង ៦ គុណ ៥ = ៦,៦៦ ដុល្លារ

៣-/ ៦ ចែកនឹង ៤ គុណ៣ = ៤,៥ ដុល្លារ

ដូច្នេះ ការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់បែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ពីព្រោះម្ចាស់រង្វាន់បានដាក់លក្ខខណ្ឌតែបីកម្រិតប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនមានខសន្យាណាមួយ ចែងអំពីការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ បានចែងថា: កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។

តាមយោបល់របស់ខ្ញុំ នៅត្រង់ចំណុចទី៣ នេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌរបស់ភាគីនិយោជកដែលបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ពាក្យថា: ធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ មានន័យថា : កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមកធ្វើការតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ គឺមួយខែមានថ្ងៃធ្វើការ ២៦ថ្ងៃ ប្រសិនបើខែនោះមានចំថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ចំនួនពីរថ្ងៃ នាំឱ្យចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការ គឺ២៤ថ្ងៃ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវតែមកធ្វើការឱ្យបានគ្រប់ចំនួន ២៤ថ្ងៃ នៅក្នុងខែនោះ ទើបគេអាចទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែនេះបាន។

ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើគេឈប់សម្រាកសូម្បីតែចំនួនកន្លះថ្ងៃ ឬមួយថ្ងៃយ៉ាងតិចក៏ដោយ ហើយទោះបីការឈប់សម្រាកនោះមានច្បាប់ ឬអត់ច្បាប់ក្តី គឺមានន័យថា : កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់និយោជក ទេ។ ដូច្នេះ គេក៏មិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារនេះដរ។

ចំពោះសំណុំរឿងលេខ **១៦៥/០៩** នៃក្រុមហ៊ុន **ថប វ៉ន** ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត អវត្តមាន ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានប្តូរជំហរចំពោះការទាមទាររបស់ខ្លួន ដោយបានបញ្ជាក់អំពីការទាមទារថ្មី ថា : អវត្តមានមួយថ្ងៃនេះ ទោះបីជាមានច្បាប់ក្តី ឬអត់ច្បាប់ក្តី សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ឱ្យនៅដដែល។

នៅក្នុងការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី១ ក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ខ្ញុំសូមជំទាស់ចំពោះការបកស្រាយនេះ ពីព្រោះថា : ភាគីកម្មករនិយោជិត បានទាមទារថា ករណីកម្មករឈឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ សុំឱ្យរក្សាទុកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករ។ ប៉ុន្តែ **ពួកគេក៏**មិនបានទាមទារសុំឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះ តាមចំនួនថ្ងៃ ដែលខ្លួនបានឈប់នោះ ដូចដែលបានបកស្រាយទេ **ហើយ**ដោយសារការកាត់អង្គន់ប្រាក់រង្វាន់ ឱ្យសមាមាត្របែបនេះ គឺជានីតិវិធីមួយ ដែលភាគីកម្មករមិនបានស្នើសុំ

ឱ្យធ្វើដូច្នោះទេ។

ហេតុដូច្នេះ អាជ្ញាកណ្តាលមិនគួរគប្បីលើកយក**នីតិវិធី កាត់អង្គន់ប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្រនេះ** មកធ្វើការពិចារណាឡើយ (សូមអានសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿង**លេខ ១១៥/០៧** របស់ក្រុមហ៊ុន **វ៉ាយ តិច** ត្រង់ចំណុចវិវាទទីមួយ) ។

III-**ការសន្និដ្ឋាន :**

សរុបសេចក្តីមក សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣នេះ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ដូច្នេះ គប្បីគេត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវជាមុនសិន ទើបគេអាចទទួលនូវប្រាក់រង្វាន់នោះបាន ហើយប្រាក់រង្វាន់នេះទៀតសោត នៅពេលដែលគេបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះហើយ ម្ចាស់រង្វាន់មានកាតព្វកិច្ចមួយ គឺ**ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់**នេះឱ្យទៅចំពោះអ្នកណាដែលបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនោះ ហើយ**ម្ចាស់រង្វាន់ក៏ពុំមានសិទ្ធិកាត់ ឬអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់បានដែរ**។

មានន័យថា : អ្នកទទួលរង្វាន់ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ក្នុងករណីខ្លួនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ហើយគេក៏មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែនេះ គឺក្នុងករណីដែលខ្លួនគេមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនោះដែរ ។

ប៉ុន្តែ ដើម្បីជៀសវាងនូវការខ្វែងគំនិតគ្នាក្នុងការបកស្រាយ គប្បីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសំណើសុំការពន្យល់ និងបកស្រាយចំពោះបញ្ហានេះ ទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឱ្យធ្វើការ**ឆ្លើយបំភ្លឺ** ចំពោះបញ្ហានេះ។

បើពុំដូច្នោះទេ យើងនៅតែប្រកាន់ជំហ៊ររយកត្រូវរៀង១ខ្លួន ដោយសារតែយើងម្នាក់ៗមានសេរីភាពក្នុងការបកស្រាយ មានការយល់ដឹងព្រមទាំងមានទស្សនៈផ្សេងៗគ្នា ដែលមិនមានមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ។

នេះគ្រាន់តែជាទស្សនៈរបស់ខ្ញុំ **អ៊ឹង សុទ្ធី** -អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីឈ្មោះភាគីនិយោជក តែប៉ុណ្ណោះ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ,ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩

អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ឹង សុទ្ធី