ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ២៣/០៨ - អ៊ឹម និង វ៉ី ១

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉ី កាត់ដេរអន្តរជាតិ សាខាទី១

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧០៧ ០៤៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-អ្នកស្រី Van Polim	នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ី ១
២-លោក ឃិន ណាក់	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣-លោក ម៉ម វុទ្ធី	ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា**

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦០អា ផ្លូវលេខ ៣៨៦ សង្កាត់បឹងកេងកង ៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៩៩ ៣៩៥   ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ហែម សុខពន្លក	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា
២-លោក ណេន ម៉េងស្រ៊ាង	ប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជារោងចក្រ អ៊ីម វ៉េ ១
៣-អ្នកស្រី ចាន់ សុធី	អនុប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជារោងចក្រ អ៊ីម វ៉េ ១
៤-លោក ហេង ភា	លេខាធិការសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជារោងចក្រ អ៊ីម វ៉េ ១
៥-អ្នកស្រី សាន ស៊ីវន	ប្រធានសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ីម វ៉េ ១
៦-អ្នកស្រី ហ៊ុល មុំ	គ្រូអប់រំសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ចំពោះកម្មករធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និងប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចស្រេចហើយ។

២-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងាររចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ឡើងទៅ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ឱ្យបានឡើយ ព្រោះថាក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។

៣-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃសំរាប់កម្មករដែលធ្វើការបានគ្រប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា រង់ចាំប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារចេញសិន។

៤-ចំពោះកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ហើយត្រូវផ្តល់ប្រាក់ហាសិបភាគរយ ដោយបូក នឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត និងសុំបើកមុននៃថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែរមាតុភាពឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់មាត្រា ១៨២ ហើយក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យហាសិបភាគរយរៀងរាល់ខែពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករ និយោជិត។

៥-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និត្រូវចេញសោហ៊ុយស្នាក់នៅចំនួនហាសិបភាគរយនៃប្រាក់

ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ឱ្យទេ ត្រូវផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅឱ្យបានសមរម្យ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយស្នាក់នៅតែ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែប៉ុណ្ណោះ ។

៦-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ពីអក្សរបរទេសមកជាអក្សរខ្មែរវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនចេញប៉ុងគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរបានឡើយ តែក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់គំរូដូចបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាអក្សរខ្មែរជូនវិញ ។

៧-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ តាមមាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៨-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានស្មើៗគ្នា ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន អនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅតាមចង្វាក់ផលិតកម្ម ។

៩-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការគិតប្រាក់រង្វាន់តាមសមាមាត្រដោយចែកនឹង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សំរាកដោយមានធុរៈចាំបាច់ ហើយក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

១០-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងដល់កម្មករវិញក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ចំពោះស្ត្រីឆ្លងទន្លេចដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។ ហើយនៅក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនេះ បើកម្មករធ្វើការមិនបានរយៈពេលមួយខែ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបំពេញតាមប្រាក់ឈ្នួលគោលវិញ ។

១១-សមាជិកសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់សងកម្មករវិញក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចជាការគិតប្រាក់ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោងធម្មតា ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចគិតរំលឹកឡើងវិញបានទេ ។

១២-ចំពោះចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទី១៣. ១៤. ១៥. ១៦ និងទី១៧ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពធ្វើការដោះស្រាយឡើយ ដោយហេតុថាការទាមទារទាំងបួនចំណុចនេះ សហជីពពុំបានប្តឹងមកក្រុមហ៊ុនឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ/ប្រក. ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២០១ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងភ្លាម នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន១២ចំណុចលើការទាមទារចំនួន១៧ចំណុច។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ក្នុងនាមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជូនរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និងវ៉េ ១ តាមរយៈលិខិតលេខ ២០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលមានចំណុចមិនសះជាចំនួន១២ចំណុច មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៧ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង១៤:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃសវនាការនោះ សហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្របានឯកភាពស្នើដកចេញនូវការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងទី៨ ដែលទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះថា

ARBITRATION COUNCIL

ជាក់ស្ដែងវិវាទនេះ មិនទាន់កើតមានឡើងនៅឡើយ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនទាន់ព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរោងចក្រនៅឡើយ ។

នៅក្នុងពេលសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាទាំង១៥ ផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ ហើយនៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានជំទាស់មិនធ្វើការពិភាក្សាលើបញ្ហាវិវាទពីទី១៣ ដល់ទី១៧ឡើយ ដោយអះអាងថា វិវាទនេះមិនមានក្នុងការទាមទារ និងចរចាគ្នានៅក្នុងរោងចក្រឡើយ ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករបានអះអាងថា ចំណុចទាមទារទាំង ៥ នេះ គឺបានដាក់បន្ថែម នៅពេលមានការចរចារគ្នានៅឯនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។ ហេតុនេះហើយ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ទាំង១៥ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោមៈ

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១. សារណាឆ្លើយការពារសង្ខេបនៃវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៣/០៨ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉ៅ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលឈប់មានធុរៈហើយដាច់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

៣. លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារជំរាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉ៅ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លេខ ៣១៧ កកបវ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។

៤. លិខិតរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉ៅ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៥៥/០៧ អ.វ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។

៥. តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនបីច្បាប់។

៦. ចំណុចទាមទាររបស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ៅ ១ មាន១៣ចំណុច ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១. វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិការបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ៅ ១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

២. លិខិតលេខ ៨១៧ កប/អក/វក របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីអាណត្តិទី២។

៣. លក្ខន្តិកៈសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា នៃរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ លេខ ៧៧៧ កកបវ/អក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

៤. ចំណុចទាមទាររបស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ មាន ១៧ ចំណុច ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

៥. បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ខែ របស់កម្មករនិយោជិត។

៦. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារប្តូរមកជាកម្មករបណ្តែត។

៧. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧។

៨. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួន។

៩. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលបានឈប់សំរាកលំហែរមាតុភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១. របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ លេខ ២០១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២. កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១. លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ១១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២. លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

ការរកឃើញអង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉ៃ ១ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១៩៣ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ីម និង វ៉ៃ ១ មានសហជីពចំនួន២ គឺ (១)-សហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ដែលមានសមាជិកចំនួន ១២៥ នាក់ (មានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) និង (២)- សហជីពឯករាជ្យ ដែលមានសមាជិកប្រមាណ ៥៦ នាក់ (មានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារដែរ) ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ១ និងទី ១១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះកម្មករ ដែលធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និងប្រាក់ឈ្នួលគោល។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់សងកម្មករវិញក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ដែលកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីការងារ ដូចជាការគិតប្រាក់ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោងធម្មតា ។</u>

- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពគ្នាថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លារអាមេរិកទៅតាមច្បាប់ ។
- ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និយោជកយកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានក្នុងមួយខែនោះ មកចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ទោះជាក្នុងខែនោះមានចំនួនថ្ងៃបុណ្យចំនួនប៉ុន្មាន ហើយកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យទាំងនេះក៏ដោយ ។ និយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដែលគណនាបាននេះមកធ្វើជាមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលពួកគេមិនមកធ្វើការនេះ ។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការគណនាបែបនេះ ជាយូរណាស់មកហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលនិយោជកកំពុងតែអនុវត្តនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ភាគីកម្មកនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា និយោជកគួរតែយកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេធ្វើការក្នុងខែនោះមកចែកតែនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដទើបជាការត្រឹមត្រូវ ។
- ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ការគណនារបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ ធ្វើទៅតាមរូបមន្ត និងការណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ ដែលការណែនាំនេះមានន័យថា ត្រូវចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកតំលៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនៃខែ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីការណែនាំរបស់ក្រសួងការងារនេះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា មិនមានភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទទួលការណែនាំដូចដែលបានលើកឡើងនេះ ពីក្រសួងការងារទេ ។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង និងឯកសារគ្រប់គ្រាន់ទាក់ទងនឹងកម្មករជាក់លាក់ណាម្នាក់ ដែលទទួលរងនូវការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមិនបានត្រឹមត្រូវនេះឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យធ្វើការផ្តល់នូវភស្តុតាង និងអត្តសញ្ញាណនៃដើមបណ្តឹង ដែលទាមទារអំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រឹមត្រូវនេះ ឱ្យបានមុនឬត្រឹមថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះឡើយ ក្រៅពីឯកសារថតចំលងវិក្ក័យបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករស៊ីប៉ុងចំនួន ១៣ សន្លឹក និងឯកសារថតចំលងវិក្ក័យបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករស៊ីប្រាក់ខែចំនួន១៨សន្លឹក។ សហជីពមិនបានធ្វើសារណាពន្យល់អំពីឯកសារថតចំលងវិក្ក័យបត្រទាំងអស់នេះថា ជាអ្វី ? តើមានបញ្ហាអ្វីទាក់ទងនឹងវិក្ក័យបត្រទទួលប្រាក់នីមួយៗ? តើការគណនាខុសនោះស្ថិតត្រង់ចំណុចត្រង់ណា? ចំនួនប៉ុន្មាន? ហើយត្រូវទាមទារចំនួនប៉ុន្មាន ដើម្បីឱ្យនិយោជកសងត្រឡប់ឡើយ ។
- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករផ្នែកដេរសំរាប់ពីថ្ងៃ ០១-១១-០៧ ដល់ ថ្ងៃ ១៥-១១-០៧ , ពី ១៦-១១-០៧ ដល់ ៣០-១១-០៧ , ពី ០១-១២-០៧ ដល់ ១៥-១២-០៧ ពី ១៦-១២-០៧ ដល់ ៣១-១២-០៧ , ពី ០១-០១-០៨ ដល់ ១៥-០១-០៨ និងពី ១៦-០១-០៨ ដល់ ៣១-០១-០៨។ និយោជកមិនបានធ្វើសារណាបកស្រាយលំអិតអំពីរបៀបគណនាតារាងប្រាក់ឈ្នួលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារចូលធ្វើការពីថ្ងៃ ទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៧ ឡើងទៅ

- សារណារបស់លោក យិន ណាក់ ដែលជាតំណាងរបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ បានអះអាងថា កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារចូលធ្វើការចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ នោះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចទៅពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង មុនពេលគាត់ចូលបំរើការងារ។ វាមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវចំណាយក្នុងការពិនិត្យសុខភាពក្នុងករណីនេះឡើយ។ តាមន័យនៃឃ្លានេះ គឺនិយោជកបានដាក់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលធ្វើការចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវមានលិខិតពិនិត្យសុខភាពជាមុនទើបអាចចូលធ្វើការបាន ។
- ភាគីទាំងសងខាងឯកភាពគ្នាថា មានកម្មករនិយោជកបានពិនិត្យសុខភាពហើយចេញប្រាក់ដោយខ្លួនឯង ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ មក។ ភាគីសហជីពបានផ្តល់ឈ្មោះកម្មករចំនួនពីររូបគឺ កម្មករឈ្មោះ អឿន អេន ដែលបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ហើយបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ និង កម្មករឈ្មោះ វង្ស យ៉ុន ដែលបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗបានចំណាយប្រាក់ចំនួន

១.២០០០រៀល សម្រាប់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់ពួកគាត់។ កម្មករទាំងពីរបានផ្ដិតមេដៃផ្ដល់ជូនសហជីព ដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពខាងលើនេះ ។

- កម្មករបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងត្រលប់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១២០០០រៀល ជូនមកកម្មករនិយោជិតវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យសុខភាព ហើយចេញប្រាក់ដោយខ្លួនឯង ។ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យធ្វើការពិនិត្យសុខភាពនោះ ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទៅពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯងជាមុន ហើយទើបមកចូលធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុន នោះក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ។
- ភាគីទាំងសងខាងមិនបានលើកពីហេតុផលផ្លូវច្បាប់ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ពួកគេឡើយ។

<u>ការទាមទារចំណុចទី ៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃ រៀងរាល់បីឆ្នាំម្ដងសម្រាប់កម្មករ ដែលបានធ្វើការគ្រប់រយៈពេលនេះ</u>

- តាមការអនុវត្ត ក្រុមហ៊ុនបន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយថ្ងៃនៅឆ្នាំទីបួន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនបានចំនួនបីឆ្នាំ។ បន្ទាប់ពីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការបន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំទៀតទេ ទោះជាកម្មករនិយោជកបំរើការងារច្រើនឆ្នាំប៉ុណ្ណាក៏ដោយ។
- កម្មករភាគច្រើននៅក្នុងរោងចក្រសុទ្ធតែបានធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនលើសពីប្រាំមួយឆ្នាំ ហើយបានទទួលថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩ថ្ងៃ។ កម្មករឈ្មោះ ចាន់ សុធី ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានចំនួន ១៥ ឆ្នាំ ហើយគាត់បានទទួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩ថ្ងៃ។ កម្មករឈ្មោះ សៀន ស៊ីវន ធ្វើការបាន ១០ ឆ្នាំ ហើយគាត់ក៏បានទទួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំតែចំនួន ១៩ ថ្ងៃដែរ។ កម្មករឈ្មោះ ហេង សុធា ធ្វើការបាន ៨ ឆ្នាំ ហើយ គាត់ក៏បានទទួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំតែចំនួន ១៩ ថ្ងៃដែរ។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ សហជីពបានផ្ដល់តារាងនៃឈ្មោះកម្មករចំនួន២៣នាក់ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃសម្រាប់កម្មករ ដែលបានធ្វើការបានគ្រប់រយៈពេលរៀងរាល់បីឆ្នាំ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៤ និង ១០ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។ កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទាមឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល ដោយបូកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត និងសុំបើកមុនថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព</u>

- កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារផងដែរថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតត្រឹមត្រូវពីមុនទេនោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិតវិញសម្រាប់រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ចំពោះកម្មការិនី ដែលឆ្លងទន្លេរួច ។

- តាមការអនុវត្តកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃប្រតិទិន។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាចំនួន៩០ថ្ងៃនេះជាចំនួន៩០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យឡើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្នុងអត្ថបទច្បាប់ការងារមិនបានចែងថាជា៩០ថ្ងៃប្រតិទិន ឬ៣ខែនោះឡើយ។
- ក្នុងកំឡុងពេលស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មការិនីសម្រាប់លំហែមាតុភាព គឺចំនួនពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយមុនពេលស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរួមបញ្ចូលទាំងខែដែលមានការព្យួរការងារផង ប្រសិនជាមានការព្យួរការងារក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយនោះ។ តាមការអនុវត្ត និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន១២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែក្នុងរយៈពេលព្យួរការងារ។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តបែបនេះយូរណាស់មកហើយ។
- កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា វាមិនត្រឹមត្រូវឡើយក្នុងការបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងខែដែលព្យួរការងារ ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម សម្រាប់ធ្វើជាមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលលំហែមាតុភាពនោះ។ របៀបគណនាត្រឹមត្រូវ គឺយកប្រាក់ឈ្នួលគោលអប្បបរមាសំរាប់រយៈពេលព្យួរការងារ ដើម្បីគណនារកមធ្យមភាគ។ ភាគីនិយោជកមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងអំណះអំណាងនេះទេ។
- តាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មការិនីដែលសម្រាកលំហែមាតុភាពមួយខែម្តងទៅតាមកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ក្នុងករណីដែលកម្មការិនីទាំងនេះមិនអាចមកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយខ្លួនឯងបាន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេធ្វើលិខិតប្រគល់សិទ្ធិឱ្យសាច់ញាតិ ឬមិត្តរួមការងារមកបើកជំនួស។
- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះ នៅមុនថ្ងៃឈប់សំរាកដោយអនុវត្តតាមមាត្រា១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយលើកឡើងថា មាត្រានេះតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធ្លាក់ចំថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ក្នុងករណីនេះ ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មការិនីគឺធ្លាក់ចំថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហេតុដូច្នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់ដល់ពួកគេ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមសម្រាកលំហែមាតុភាព។ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់ នៅមុនពេលការឈប់សម្រាកនេះចាប់ផ្តើមបានទេ។ និយោជកនៅតែរក្សាជំហរបន្តការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដដែល ដោយលើកឡើងថា ការអនុវត្តនេះអនុលោមតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់មួយខែម្តង។
- កម្មករក៏បានទាមទារថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតត្រឹមត្រូវទេនោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការសងរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិតវិញសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមកចំពោះកម្មករស្ត្រី ដែលឆ្លងទន្លេរួច ។

- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ សហជីពបានផ្តល់តារាងនៃឈ្មោះកម្មការិនីចំនួន១៩ នាក់ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារខាងលើ។ យោងទៅតាមតារាងនេះ ក្នុងចំណោមកម្មការិនីទាំង១៩នាក់ មានកម្មការិនីចំនួន១៧នាក់បានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងបានបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចន្លោះពេលពីថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ ថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ចំណែកឯកម្មការិនីពីរនាក់ទៀត ម្នាក់បានសម្រាកលំហែមាតុភាព និង បើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ហើយម្នាក់ទៀតមិនបានបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទពិតប្រាកដនៃការសម្រាកលំហែមាតុភាព និង បើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនទេ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៥ និងទី៨: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសោហ៊ុយថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និង ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានស្មើៗគ្នា

- កម្មករឯកភាពដកចំណុចទាមទារនេះចេញវិញ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៦: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រពីអក្សរបរទេសមកអក្សរខ្មែរវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនចេញចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត

- ក្រុមហ៊ុនចេញចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាចិន។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើលិខិតបកប្រែជាភាសាខ្មែរ ដើម្បីពន្យល់ពីអត្ថន័យនៃចុងសន្លឹកប្រាក់ខែទាំងនេះ។ ក្រុមហ៊ុនមិនភ្ជាប់លិខិតពន្យល់នេះទៅនឹងចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជារៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលទេ ។
- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើចុងសន្លឹកប្រាក់ឈ្នួលជាអក្សរខ្មែរព្រោះកម្មករមិនចេះអានភាសាអង់គ្លេស និងភាសាចិនទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីមូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបដិសេធធ្វើចុងសន្លឹកជាភាសាខ្មែរ ដោយលើកឡើងថា ការរៀបចំកម្មវិធីកុំព្យូទ័រជាអក្សរខ្មែរត្រូវការការចំណាយថវិកាច្រើន។ ថ្មីៗនេះ ក្រុមហ៊ុនទើបតែបានចំណាយថវិកាតម្លើងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាចិន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានលើកឡើងពីមូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារថា ក្នុងករណីដែលធ្វើលិខិតបកប្រែពន្យល់ជាភាសាខ្មែរត្រូវធ្វើភ្ជាប់សម្រាប់រៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៧: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១.៩២ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការឈប់

សម្រាកមួយថ្ងៃ។ ចំនួន១.៩២ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺបានមកពីការគណនាដោយយកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លារអាមេរិក មកចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការជាមធ្យមក្នុងមួយខែ។

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល១២ខែ ចែកនឹង១២រួចចែកនឹង២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម ដែលគណនាបាននេះ មកប្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ភាគីនិយោជកមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងអំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនេះទេ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៩: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្រដោយចែកនឹង២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចំពោះការឈប់សំរាកច្បាប់មានធុរៈដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យ</u>

- សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមួយខែៗ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ស្របតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់ ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលឈប់សម្រាកច្បាប់មានធុរៈដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យ។
- ចំពោះប្រភេទឈប់សម្រាកច្បាប់នេះ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមលក្ខណៈសមាមាត្រ ដោយយកចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក មកចែកនឹង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ព្រោះកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈចាំបាច់ ហើយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនទៀតផង។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់មូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្របានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ខាងលើ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី១២: ចំពោះចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទី ១៣, ១៤, ១៥, ១៦ និង ១៧ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពធ្វើការដោះស្រាយឡើយដោយហេតុថា ការទាមទារទាំងបួនចំណុចខាងលើនេះសហជីពពុំបានប្តឹងមកក្រុមហ៊ុនឡើយ</u>

- សហជីពមិនបានលើកចំណុចទាមទារទាំងនេះទៅចរចានៅឯក្រុមហ៊ុនទេ មុននឹងប្តឹងមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។ សហជីពមិនបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលមិនដាក់ចំណុចវិវាទទាំងនេះទៅចរចារជាមួយនិយោជកនៅថ្នាក់សហគ្រាសទេ ដោយគ្រាន់តែលើកឡើងថា ការចរចារបស់ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសទៅលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ មិនបានទទួលជោគជ័យទេ។ ហេតុ

នេះ ហើយទើបនៅពេលដែលចំណុចវិវាទខាងលើត្រូវបានបញ្ជូនទៅដោះស្រាយនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទថ្មីទាំងនេះ ។

- ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា មិនចូលរួមដោះស្រាយចំណុចទាំងបួនខាងលើនេះទេ ដោយលើកហេតុផលថា សហជីពមិនបានចរចារនៅឯក្រុមហ៊ុនជាមុនសិនលើវិវាទថ្មីទាំងនេះទេ មុននិងប្តឹងមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- សហជីពបានអះអាងថា ចំពោះចំណុចវិវាទទី១៣ ទី១៤ ទី១៥ ទី១៦ និងទី១៧នេះ សហជីពបានដាក់នៅក្នុងបណ្តឹងប្តឹងទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។ ដូច្នេះ សហជីពសូមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយចំណុចទាំងនេះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ១ និងទី ១១: កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និងប្រាក់ឈ្នួលគោល នៅតាមខែដែលមានថ្ងៃបុណ្យជាតិហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់សងកម្មករនិយោជិតវិញក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីការងារ ដូចជាការគិតប្រាក់ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោងធម្មតា ។</u>

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងអំពីការទាមទាររបស់ខ្លួនចំពោះភាគីនិយោជក គឺទាក់ទងទៅនឹងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនៃកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលចំពោះខែដែលមានថ្ងៃសម្រាកបុណ្យជាតិ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិនោះ ។

តាមការអនុវត្ត ដើម្បីគណនារកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃបុណ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការស៊ីប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានក្នុងមួយខែ មកចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើវិធីគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ របស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការស៊ីប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃបុណ្យ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១៦៣ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *" កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦១ ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក ។ "*

ទាក់ទងនឹងមាត្រានេះនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨២/០៦ អ៊ីម និង វ៉េ ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា "*មាត្រានេះបញ្ជាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានធ្វើការក្នុងពេលថ្ងៃសំរាកបុណ្យ ។ ទោះបីកម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានធ្វើការថ្ងៃបុណ្យក៏ដោយ ក៏និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេនូវប្រាក់បំណាច់ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលពួកគេ ដូចជាពួកគេបានធ្វើការដដែល ។*"

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា : "...

១-...កម្មករដែលពេញសិទ្ធិហើយ គឺ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីងបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន ។ បើទិន្នផលការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ គឺ ត្រូវទទួលតាមការលើសនោះ ។ តែបើបានទាបជាង៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។..."

តាមអត្ថន័យនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំនួនមួយមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ ហើយប្រសិនបើពួកគាត់អាចធ្វើបានទិន្នផលច្រើនជាងនេះ គឺគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងនេះ ។ នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា កម្មកនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការគណនារបស់ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ ដោយយកចំនួនប្រាក់ខែសរុបក្នុងមួយខែ មកចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបានទទួលការណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងនេះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលនោះ គឺត្រូវពិចារណានូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែ និងចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់ពួកគេ ។ មានន័យថាត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែ (S) មកចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់ពួកគាត់ (N) ដែលមិនរាប់បញ្ចូលចំនួនថ្ងៃសម្រាកបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (M) ។

(**<u>សំគាល់:</u>** គឺពុំមែនយកមកចែកនឹងចំនួន២៦ថ្ងៃឡើយ ក្នុងករណីដែលចំនួនថ្ងៃដែលធ្វើការមិនមែនស្មើនឹង ២៦ថ្ងៃ) ។

ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែរបស់គាត់ (T) គឺត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលទទួលបានតាមបរិមាណផលិតផលទាំងអស់ បូកនឹងប្រាក់ដែលគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានក្នុងពេលសម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ។ រូបមន្តសង្ខេបគឺមានបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

$$T = S + \left(\frac{S}{N} \times M \right)$$

*ឧទាហរណ៍, នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ មានថ្ងៃបុណ្យជាតិពីរថ្ងៃគឺ ថ្ងៃទី១ និង ៧ ខែមករា ។ កម្មករឈ្មោះ **សុខ** មិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យទាំងពីរថ្ងៃនោះទេ ។ ក្រៅពីនោះ គឺគាត់បានធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃដែលមានចំនួន ២៥ ថ្ងៃហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណនៃចំនួន ២៥ថ្ងៃនោះ ស្មើ ៧០ ដុល្លា អាមេរិក ។*

$$T = ៧០ + \left(\frac{៧០}{២៥} \times ២ \right) = ៧៥.៦០ \text{ ដុល្លារអាមេរិក}$$

ដូចនេះនិយោជកត្រូវតែធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ខែ ដែលមានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិនោះឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ ។

ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់លំអៀងរយៈពេលបីឆ្នាំ ។ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងនូវចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីទាមទារឱ្យ និយោជកសងរំលឹកនូវប្រាក់លំអៀង ដែលនិយោជកមិនបានគណនាត្រឹមត្រូវក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ ។ ក្នុងការវិភាគខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កន្លងមកនិយោជកមិនបានគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលត្រឹមត្រូវទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកសងរំលឹកនូវប្រាក់លំអៀង ដែលនិយោជកមិនបានគណនាត្រឹមត្រូវនេះ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" សិទ្ធិសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

គណនេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះ មានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល... ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលលំអៀងខាងលើ ជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ហើយត្រូវស្ថិតក្រោមអាជ្ញាយុកាលបីឆ្នាំដែរ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវបើកសងរំលឹកនូវ

ប្រាក់ឈ្នួលលំអៀងរបស់កម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ គិតមកត្រឹមថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារនេះ ។

ចំពោះការទាមទារប្រាក់រំលឹកសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំនៃប្រាក់លំអៀងខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ និងការពន្យល់បកស្រាយពិស្តារទាក់ទងទៅនឹងចំនួនទឹកប្រាក់គណនាខុស ថ្ងៃបុណ្យជាតិទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករដើមបណ្តឹងឡើយ ដោយគ្រាន់តែផ្តល់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារថតចំលងវិក្ក័យបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករស៊ីបុងចំនួន១៣សន្លឹក និង ឯកសារថតចំលងវិក្កយបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករស៊ីប្រាក់ខែចំនួន១៨សន្លឹក ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ធ្វើការពិចារណាចំពោះការទាមទារបានឡើយ ។

ជាគោលការណ៍ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារអំពីបញ្ហាសំណងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ<u>**និយោជិតដែលនិយោជកមិនបានគិតត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបញ្ជាក់អំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានគណនាខុស ខែដែលបានគណនាខុស ភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថា បានគណនាខុស ។ល។ និង ។ល។ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។**</u> ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង និងការពន្យល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ អំពីការទាមទាររបស់ខ្លួនតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មកនិយោជិតទាក់ទងនឹងប្រាក់រំលឹកដូចមាននៅក្នុងចំណុចទាមទារទី ១១ ។

<u>**ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ចូលធ្វើការពីថ្ងៃទី១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧ ឡើងទៅ ។**</u>

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១.២០០០រៀល មកវិញដែលពួកគេមួយចំនួនបានចំណាយសម្រាប់ពិនិត្យសុខភាពជាមុន មុនពេលមកដាក់ពាក្យចូលធ្វើការ ។ សហជីពបានផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករពីររូបជាដើមបណ្តឹង ដែលទាមទារប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនេះ គឺកម្មករឈ្មោះ អឿន អេន បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ហើយបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ និងកម្មករឈ្មោះ វង្ស យ៉ុន បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយបានទៅពិនិត្យសុខភាពនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលបានចំណាយប្រាក់ចំនួន ១.២០០០ រៀល ។

យោងតាមមាត្រា២៤៧-ក ចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកមកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាតាវ-កាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស"* ហើយមាត្រា២៤៧-គ ចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ*

ប្រកាសកំណត់លក្ខខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯង គឺការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក នៃមាត្រានេះ ។"

ប្រការ ២(ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សបវ. ប្រក ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៦ ស្តីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាសុខភាព ចែងថា :

"ចំពោះកំរៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចចំនួនខាងក្រោម:

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន១២.០០០ (ដប់ពីរពាន់) រៀល ។..."

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាពមុនចូលធ្វើការនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅពិនិត្យសុខភាពនៅពេលដែលត្រូវដាក់ពាក្យធ្វើការនៅសហគ្រាសណាមួយ ។ ប្រកាសអន្តរក្រសួងខាងលើនេះមិនបានធ្វើការបែងចែកថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងករណីមុនចូលធ្វើការ ឬបន្ទាប់ពីចូលធ្វើការរួចហើយនោះទេ។ ប្រកាសនេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១.២០០០ រៀលនេះ ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១.២០០០រៀល សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះជាកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពមុន ឬក្រោយពេលចូលធ្វើការក៏ដោយ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១.២០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានពិនិត្យសុខភាពពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដូចដែលកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឡើងនៅក្នុងករណីនេះ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ បន្ថែមមួយថ្ងៃ សំរាប់កម្មករដែលបានធ្វើការបានគ្រប់រយៈពេលរៀងរាល់បីឆ្នាំ ។</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរមិនយល់ព្រមចំពោះថា តើចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំកើនឡើងប៉ុន្មាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានជាង៣ឆ្នាំ ឬ៦ឆ្នាំ ឬ៩ឆ្នាំ ឬ១២ ឆ្នាំ ឬ១៥ ឆ្នាំ នៅក្នុងសហគ្រាស ។ វិវាទនេះកើតឡើងដោយសារភាគីទាំងពីរមានការបកស្រាយខុសគ្នាអំពីមាត្រា១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញារូម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំ*

ឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់គ្នា...

ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាក ដែលបានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ.. ។"

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា បានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន១ថ្ងៃ លើចំនួន១៨ថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមច្បាប់រៀងរាល់ឆ្នាំសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានរយៈពេល៣ឆ្នាំ និងតទៅ។ ពោល គឺ និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៩ថ្ងៃ ចាប់ពីឆ្នាំទី៤ ដែលកម្មករនិយោជិតបំរើការងារឱ្យសហគ្រាស។

ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំឯកភាពលើការយល់ឃើញលើមាត្រា១៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការអនុវត្តខាងលើរបស់និយោជកទេ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ៣ ឆ្នាំ និង ២ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន ៦ ឆ្នាំ ទៅលើចំនួន១៨ថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានរាល់ឆ្នាំ។ មានន័យថា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំនូវថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៩ថ្ងៃ ចាប់ពីឆ្នាំទី៤ ទី៥ និងទី៦ និងចំនួន២០ថ្ងៃ ចាប់ពីឆ្នាំទី៧ ទី៨ និងទី៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវបន្ថែមចំនួន ១ ថ្ងៃ តាមលំនាំ ដែលបានរៀបរាប់មកនោះនៅរៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ ខាងលើដោយបានផ្តល់ហេតុផលផ្លូវច្បាប់លំអិត ហើយបានបញ្ជាក់ថា មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលបំរើការងារ៣ឆ្នាំដល់សហគ្រាស។ គឺមានន័យថា មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួន១៩ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៤ ចំនួន២០ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៧ ចំនួន២១ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី១០...។ល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ចំណុចវិវាទទី៨ លេខ៦៨/០៥-ហ្គោលីដា លេខ៨១/០៦-ស៊ុខព្រីម ចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វម ចំណុចវិវាទទី៥។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបានចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល កើនឡើងមួយថ្ងៃបន្ថែមជាបន្តបន្ទាប់ ចាប់ពីធ្វើការបានគ្រប់បីឆ្នាំម្តង ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៤ និង ១០: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ហើយត្រូវផ្តល់ប្រាក់បាសិបភាគរយ ដោយបូក និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត និងសុំបើកមុននៃថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ កម្មករទាមទារថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតត្រឹមត្រូវទេនោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការសងវិលឹកដល់កម្មករនិយោជិតវិញសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ចំពោះកម្មករស្ត្រីដែលឆ្លងទន្លេរួច ។

ក/- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និង ថ្ងៃអាទិត្យ។

មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចំនួន៩០ថ្ងៃ ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ គឺសំដៅទៅលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃប្រតិទិនទេ ព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ថា វាសំដៅទៅលើថ្ងៃប្រតិទិនទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់អំណះអំណាងណាផ្សេងទៀតដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ពួកគេទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណង ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ នេះគឺដើម្បីផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការថែរក្សាសុខភាពខ្លួនឯងផង និងទារកទើបនឹងកើតផង។ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់ថា តើការឈប់សម្រាក៩០ថ្ងៃនេះជាថ្ងៃធ្វើការ ឬថ្ងៃប្រតិទិនធម្មតា ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្រកាស ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផ្តល់និយមន័យ ឬ ចែងបញ្ជាក់ត្រង់ចំណុចនេះទេ។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ជាទូទៅ ប្រសិនបើច្បាប់មិនបានបញ្ជាក់ថា អំពីចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រទិតិនធម្មតា ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទេ។ ការសន្មតជាទូទៅគឺចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ។ ការអនុវត្តបែបនេះមិនមែនមានតែក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទេគឺមាននៅទូទាំងពិភពលោកជាយូរមកហើយៗ ដែលអ្នកច្បាប់គ្រប់គ្នាមិនថា តែអ្នកច្បាប់កម្ពុជា ឬអ្នកច្បាប់អន្តរជាតិទេ ឯកភាពគ្នាអនុវត្តបែបនេះ (opinion juris)។ ដូច្នេះបញ្ហានេះអាចចាត់ទុកថា ជាបវេណីជាតិ និងអន្តរជាតិហើយ (national and international customs)។ មានន័យថា បើច្បាប់មិនបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិនធម្មតាទេ គឺចំនួនថ្ងៃនោះមានន័យថា ចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិនធម្មតា។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរក្សាទុកពេលវេលា៩០ថ្ងៃជូនកម្មការិនី ដើម្បីសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺ៩០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ មានន័យថា រាប់

ARBITRATION COUNCIL

បញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីនេះ ។

ខ/- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាលដោយបូក និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត និង ត្រូវបើកមុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌ១ ចែងថា *"...ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។"*

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេដោយផ្ដល់អោយប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយខែនៃចំនួន១២ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល ។

ទាក់ទងទៅនឹងរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាពនេះ នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះមកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញូ ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ០៦/០៨-យីង ឡៃ្វន ចំណុចវិវាទទី ១ ។)

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនកន្លងមកបានគិតមធ្យមភាគ១២ខែចុងក្រោយដោយគិតបញ្ចូលទាំងខែ ដែលត្រូវព្យួរការងារផង ដែលនៅពេលនោះកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួនត្រឹមតែ១០ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយខែ ។ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារថា កុំឱ្យនិយោជកបញ្ចូលខែ ដែលព្យួរការងារនោះទៅក្នុងចំនួន ១២ ខែសំរាប់ការគណនារកប្រាក់ខែជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពឡើយ ដោយអះអាងថា នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកជូនដល់កម្មករកម្មករនិយោជិតដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំនៃខែទាំង១២ចុងក្រោយនេះ គឺសំដៅទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករទទួលបានប្រចាំខែនិមួយៗ ។ ប្រសិនបើនៅក្នុងអំឡុងពេល១២ខែចុងក្រោយនេះ មានខែណាមួយ ដែលនិយោជកព្យួរការងារនោះ ជាគោលការណ៍កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកកមក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំនួននេះមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលពួកគេធ្វើការដូចធម្មតាទេ ព្រោះថា តាមផ្លូវច្បាប់នៅពេលកម្មកនិយោជិតធ្វើការក្នុងមួយខែ

នោះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់ពួកគេយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំនៃ១២ខែចុងក្រោយ ដោយគិតរួមបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់រយៈពេលព្យួរការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមសម្រាប់ផ្តល់ឱ្យកម្មការិនីក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។

ដើម្បីរករូបមន្តមួយដែលសមស្រប សម្រាប់គណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មការិនីក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាព នៅពេលដែលចំនួន១២ខែចុងក្រោយមុនការសម្រាកនេះ មានការព្យួរការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចខាងក្រោម :

មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"៣-លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ ។"*

ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះជាមានការព្យួរការងារក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយមុនការសម្រាកលំហែមាតុភាពក៏ដោយ រយៈពេលព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។ មានន័យថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលនេះគួរផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយមុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ទោះជាមានការព្យួរការងារក្នុងអំឡុងពេលនេះក៏ដោយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៩៧/០៦-អេវើប្រ៊ីន ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ៩៧/០៦-ញូម៉េក ចំណុចវិវាទទី ១ និង លេខ៩១/០៧-ជេ ខេ ចំណុចវិវាទទី៣។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក៏គួរយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែដើម្បីយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាផងដែរ។ ដោយសារតែក្នុងករណីនេះមានការព្យួរការងារ ក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនោះ ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មកនិយោជិតទទួលបានពេលធ្វើការ ក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹងចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ។

ឧទាហរណ៍កម្មការិនីម្នាក់ធ្វើការពេញមួយឆ្នាំ២០០៧ ហើយបានចាប់ផ្តើមសម្រាកលំហែមាតុភាព នៅខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។ នៅឆ្នាំ២០០៧ដដែល មានការព្យួរការងារពីរខែ ដែលនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនគាត់ ។ ដូច្នេះហើយ គាត់បានធ្វើការតែដប់ខែប៉ុណ្ណោះ នៅឆ្នាំ២០០៧ ហើយក្នុងរយៈពេលដប់ខែនោះ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុប១.០០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយខែរបស់គាត់គឺត្រូវយក១.០០០ដុល្លារអាមេរិក មកចែកនឹង១០ខែ គឺស្មើនឹង ១០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម

១០០ដុល្លារអាមេរិកនេះត្រូវយកទៅចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលក្នុងមួយខែ ដែលកម្មការិនីនេះមានសិទ្ធិទទួលបាន គឺស្មើនឹង៥០ដុល្លារអាមេរិក។

ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការកែតម្រូវនូវរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំនៃ១២ខែចុងក្រោយ ដោយយកតែប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករទទួលបានប្រចាំខែសរុបក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយនៅពេលគាត់ធ្វើការ មកចែកនឹងចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការពិតប្រាកដ។

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនេះឱ្យកម្មករនៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ហើយក្នុងករណីដែលកម្មការិនីមិនអាចមកខ្លួនឯងបាន អាចប្រគល់សិទ្ធិអោយបងប្អូន ឬមិត្តភក្តិមកបើកជំនួសឱ្យបាន។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការិនី ដែលឈប់សំរាកមាតុភាពឱ្យបានមុនថ្ងៃ ដែលពួកគាត់ត្រូវឈប់សំរាក។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះជាមុន ដោយមូលហេតុថា ពួកគេត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនជាងពេលធម្មតា ត្រូវបង់ថ្លៃពេទ្យ និងថ្លៃថែរក្សាសុខភាពជាដើម។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ខ្លួនមិនអាចបើកឱ្យមុនបានទេ តែក្រុមហ៊ុនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនេះ ឱ្យកម្មករបាននៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ហើយក្នុងករណី ដែលកម្មការិនីមិនអាចមកខ្លួនឯងបានអាចប្រគល់សិទ្ធិឱ្យបងប្អូន ឬ មិត្តភក្តិមកបើកជំនួសឱ្យក៏បានដែរ។

កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ហេតុផលលំអិតក្នុងការបកស្រាយលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការនេះ ហើយបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបើកឱ្យកម្មការិនីទាំងអស់មុនពេលពួកគេសម្រាក ព្រោះថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ គឺត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវើប្រ្គីន ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ៩៧/០៦-ញូម៉េក ចំណុចវិវាទទី ១ និង លេខ៩១/០៧-ជេ ខេ ចំណុចវិវាទទី៣។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញស្របគ្នាទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកមាតុភាពទាំងអស់នៅថ្ងៃមុនពេលកម្មការិនីចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ឥ/- កម្មករទាមទារថា ក្នុងករណីដែល ក្រុមហ៊ុនមិនបាន គិតត្រឹមត្រូវទេនោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការ សងរំលូកដល់កម្មករ និយោជិតវិញសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ចំពោះកម្មការិនីដែលឆ្លងទន្លេរួច ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចក្នុងចំណុចខាងលើថា និយោជកមិនបានគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រឹមត្រូវទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងនូវបញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីចំនួន ១៩នាក់ ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់លំអៀង ដែលមិនបានបើកឱ្យកម្មការិនីត្រឹមត្រូវក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុលោមតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។"*

នៅក្នុងចំណោមកម្មការិនីទាំង១៩នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថាមានកម្មការិនី ជុំ ស្រីស បានសម្រាកលំហែមាតុភាពនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ដែលគិតមកដល់ពេលនេះ គឺផុតអាជ្ញាយុកាលទាមទាររយៈពេលបីឆ្នាំហើយ។ ចំណែកឯកកម្មការិនីមួយរូបទៀតគឺ នួន ចំរើន មិនបានបង្ហាញពីកាលបរិច្ឆេទនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាករណីរបស់អ្នកស្រី នួន ចំរើន នេះ។ ចំណែកឯកម្មការិនី១៧នាក់ទៀត បានសម្រាកលំហែមាតុភាព ហើយបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចន្លោះពីថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលជារយៈពេលស្ថិតនៅក្នុងអំឡុងពេលអាជ្ញាយុកាលបីឆ្នាំនេះ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើករំលឹកនូវប្រាក់ឈ្នួលលំអៀងក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពដល់កម្មការិនីទាំង១៧នាក់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែពុំមានកម្មការនីណាម្នាក់ផ្តល់ព័ត៌មានលំអិតទាក់ទងនឹងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលគិតលំអៀង ដូចជា តើនៅក្នុងចំនួន៩០ថ្ងៃនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មការិនីនិមួយៗ មានប៉ះចំរយៈព្យួរការងារចំនួនប៉ុន្មានខែ ឬ ប៉ុន្មានថ្ងៃ ឬ ក៏ពុំមានទេ ? តើចំនួនទឹកប្រាក់លំអៀង ដែលទាមទារសំរាប់កម្មការិនីម្នាក់ៗ មានចំនួនប៉ុន្មាន? ហើយព្រោះហេតុអ្វីបានមានចំនួនលំអៀងបែបនេះ ? ។ល។

ជាគោលការណ៍ កម្មការិនីដើមបណ្តឹងនិមួយៗមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់នូវព័ត៌មានជាក់លាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណី ដែលប្តឹងទាមទារប្រាក់សំណងណាមួយ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានព័ត៌មានលំអិត និងពិស្តារ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានសំរាប់វិនិច្ឆ័យបានឡើយ ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររំលឹកប្រាក់ឈ្នួលលំហែ មាតុភាពរបស់កម្មការិនី ដូចមានចែងក្នុងចំណុចវិវាទទី១០ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៦៖ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រពន្ធ័កុំព្យូទ័រពីអក្សរបរទេសមកអក្សរខ្មែរវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនចេញប័ណ្ណបុងគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖*

ក...

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតអាចប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អែន៍ ឌី និង ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ចំណុចទី១០) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើនដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផលវិបាកទៅលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកចេញចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចុងសន្លឹកនេះធ្វើជាភាសាអង់គ្លេស និង ភាសាចិន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមិនចេះអានភាសាបរទេសទាំងនេះទេ។ និយោជកក៏បានដាក់សន្លឹកមួយទៀតដាច់ដោយឡែក ដើម្បីពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនភ្ជាប់លិខិតពន្យល់នេះជាមួយចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗទេ ។

មាត្រា ៥ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចែងថា *"ភាសា និងអក្សរដែលប្រើការជាផ្លូវការ គឺ ភាសា និងអក្សរខ្មែរ"* ។ ដូចនេះ ជាគោលការណ៍ឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួលជាផ្លូវការត្រូវតែធ្វើជាភាសាខ្មែរ ដែលអាចមានជាភាសាបរទេសណាមួយភ្ជាប់ជាមួយសំរាប់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកវិនិយោគជាម្ចាស់ភាគហ៊ុន ឬ នាយកជនជាតិបរទេសអាចអានបាន ។

លើសពីនេះទៅទៀត អនុលោមតាមប្រកាសលេខ ២៦៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក៏បានកំណត់អំពីគំរូនៃសៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលក្នុងនោះតំរូវអោយមានសរសេរនូវព័ត៌មានលំអិតអំពីអត្តសញ្ញាណកម្មករ មុខងារ ប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃ ឬ ខែ វិភាជន៍គ្រួសារ ។ល។ ជាភាសាខ្មែរ និងអាចមានភាសាបរទេស (អង់គ្លេស ឬ បារាំង ឬ ភាសាណាមួយផ្សេងទៀត) ដាក់ពីក្រោម ។ បន្ថែមលើនេះ ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៩ សកបយនេះ បានតំរូវឱ្យនិយោជកត្រូវធ្វើ

ពាក្យសុំមកនាយកដ្ឋានអធិការការងារ ក្នុងករណីដែលចង់ប្រើប្រាស់សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល តាមគំរូផ្សេងពីគំរូដែលក្រសួងផ្តល់ឱ្យ ។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ភាសាខ្មែរជាភាសាផ្លូវការសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចយល់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ និយោជកគួរប្រើប្រាស់ភាសាខ្មែរ ដែលជាភាសាផ្លូវការរបស់រដ្ឋ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកទើបតែបង្កើតប្រព័ន្ធកម្មវិធីកុំព្យូទ័រថ្មី១នេះ ហើយការបង្កើតកម្មវិធីជាភាសាខ្មែរត្រូវចំណាយថវិកាច្រើន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះមិនមានជាអំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការពន្យល់ពីប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ដូចបានតម្រូវដោយច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាភាសាខ្មែរ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៧: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា១៦៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ</u>

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចែងថា " *និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផងដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក រួចមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។*"

តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកត្រូវប្រើមូលដ្ឋានចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផងក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ មូលដ្ឋានដែលត្រឹមត្រូវគឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មកចែងនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ ។ បន្ទាប់មកយក

ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមរូបមន្តខាងលើ ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃ ដែលពួកគេឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី៩: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្រដោយចែកនឹង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះការឈប់សំរាកច្បាប់មានធុរៈ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្រដោយចែកនឹង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះការឈប់សំរាកច្បាប់មានធុរៈ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យ ។

ចំណុច ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *"អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។"*

ចំណុច ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។"* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ថា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក ចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះមានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់លើទឹកចិត្ត៥ដុល្លារអាមេរិកនេះ នឹងត្រូវផ្តល់ជូនសម្រាប់ តែកម្មករណាដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់ ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានចែងច្បាស់លាស់ទេថា ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលអវត្តមានដោយនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះ ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

- កំរៃជើងសារ

- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :*

អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។"

តាមន័យនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានសុំអនុញ្ញាតឈប់ពីនិយោជក ហើយការអវត្តមាននេះមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ នោះមានន័យថា កិច្ចសន្យារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានព្យួរទៅតាមថ្ងៃនៃការសុំនោះ ។

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះបើកិច្ចសន្យាត្រូវបានព្យួរ នោះកម្មករនិយោជិតមិនបាច់ទៅធ្វើការ ហើយនិយោជកមិនបាច់ឱ្យប្រាក់កម្រៃដែរ ។ តាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ ដូច្នេះក្នុងកំឡុងពេលនេះកម្មករក៏មិនត្រូវបានប្រាក់កម្រៃដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំច្បាប់ឈប់មានធុរៈធម្មតា ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនក៏បានយល់អំពីតម្រូវការរបស់កម្មករ ហើយក៏បានផ្តល់ការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនកម្មករ ដែលមានធុរៈធម្មតា ចំណែកឯកម្មករក៏បានទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនពីក្រុមហ៊ុន ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តដោយខ្លួនឯងក្នុងការមិនបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុនរួចទៅហើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាយល់ឃើញថា ការមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជូនកម្មករ ដែលសុំច្បាប់ឈប់មានធុរៈធម្មតា គឺជាការស្របច្បាប់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមលក្ខណៈសមាមាត្រ ទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មកនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីសំណាក់និយោជក ។ (សូមមើលផងដែរនូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥៧/០៦-សៅ៉តិច ចំណុចវិវាទទី៣. លេខ ១០៣/០៧-អ៊ុម និង វ៉ៅ ១ ចំណុចវិវាទទី២. និង ១១៥/០៧-វ៉ាយតិច ចំណុចវិវាទទី១ ។)

<u>ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី១២ : ចំពោះចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទី១៣. ១៤. ១៥. ១៦ និងទី១៧ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពធ្វើការដោះស្រាយឡើយ ដោយហេតុថា ការទាមទារទាំងបួនចំណុចនេះ សហជីពពុំបានប្តឹងមកក្រុមហ៊ុនឡើយ ។</u>

នៅក្នុងចំណុចវិវាទទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សអាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងសងខាងយកចំណុចវិវាទទាំងនេះទៅចរចារគ្នាដោយភាពស្មោះត្រង់ និង

THE ARBITRATION COUNCIL

សុទ្ធចិត្តរវាងគ្នានឹងគ្នាជាមុនសិន មុននឹងដាក់ចំណុចវិវាទទាំងនេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយដោយសារហេតុផលដូចខាងក្រោម :

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងនេះ ដោយសារថា ចំណុចទាំងនេះមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយ ចំណុចវិវាទដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលក្រសួងការងារបញ្ជូនមក ។ (សូមមើលមាត្រា៣១២ កថាខណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។) ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការចរចាររវាងភាគីទៅលើចំណុចវិវាទទាំងនេះមិនបានប្រព្រឹត្តិទៅនៅថ្នាក់សហគ្រាសទេ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកចំណុចទាំងនេះទៅចរចារជាមួយនិយោជក ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បានពិនិត្យឃើញថា និយោជកមានចេតនាក្នុងការចរចាររកដំណោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ នៅកំរិតរោងចក្រ ហើយក៏មិនមានចេតនាណាមួយគេចវេសមិនព្រមចរចារដោយត្រឹមត្រូវ និងសុទ្ធចិត្តជាមួយសហជីពទេ ។ ប្រសិនបើមានចេតនាគេចវេសមិនព្រមចរចារដោយសុទ្ធចិត្តនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងនេះ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និង អំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្ដល់សំណង យ៉ាងពេញលេញ ចំពោះរាល់ការបំពានបទបញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ បទបញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែលអនុវត្តនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង ប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិ និង អំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្ដល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង យុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ :*

...

ង. បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចារ... ។"

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការចរចារដោះស្រាយវិវាទរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយស្មោះត្រង់ និងសុទ្ធចិត្ត គឺជាកិច្ចសន្ទនាសង្គមមួយ ដែលមានលក្ខណៈសំខាន់សម្រាប់ឱ្យភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចរក្សា និងបង្កើនទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកន្លែងធ្វើការបានល្អប្រសើរ ។ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីទាំងសងខាងសាងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅថ្នាក់សហគ្រាសបានល្អប្រសើរនោះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចថា ភាគីទាំងសងខាងត្រូវធ្វើការចរចារដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទក្នុង

ចំណុចនេះដោយស្មោះត្រង់ និងសុទ្ធចិត្តជាមុនសិន មុននឹងដាក់ចំណុចវិវាទនេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ១ និង ១១ :

ក- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ខែ ដែលមានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិនោះ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

ខ- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មកនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រំលឹក ដូចមាននៅក្នុងចំណុចទាមទារទី១១ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពចំនួន១២០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានពិនិត្យសុខភាពកាលពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៣: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមចំនួនមួយថ្ងៃសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានគ្រប់រៀងរាល់បីឆ្នាំ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៤ និងទី ១០:

ក- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ។

ខ-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសំរាកលំហែមាតុភាពមុនថ្ងៃដែលកម្មការិនី ឈប់សំរាកមាតុភាព ។

គ- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រំលឹកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៦ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាអក្សរខ្មែរ ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៧ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយជាមូលដ្ឋាននៃការគណនា ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ៩ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់សមាមាត្រទៅនឹងថ្ងៃដែលកម្មកនិយោជិតអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

ចំណុចបញ្ហាវិវាទទី ១២ :

ក- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើចំណុចនេះ ។

ខ- បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ធ្វើការចរចារលើចំណុចនេះ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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