ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៧/០៨ — យ៉ុង ទ៉ា ១ និង ២

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទូច ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង ទ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ទី១ និង២**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកសំរោង ឃុំតាខ្មៅ ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥១០ ៩៦៦ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៩៨៣ ៣៦៨

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-Mr Ng Min Cauan	General Affair Manager
២-លោក សោម អ៊ុយពិសី	មន្ត្រីរដ្ឋបាល
៣-តៅ ដារុធ	មន្ត្រីរដ្ឋបាល
៤- លី មួយឆេង	មន្ត្រីរដ្ឋបាល

២-ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកសំរោង ឃុំតាខ្មៅ ស្រុកតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩០៧ ៩០២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ហ៊ុយ សុផារិទ្ធ	មន្រ្តីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២-លោក សេស សុភី	មន្រ្តីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣-លោក ពៅ ស៊ីផន	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី១
៤- ជា ស្រីនាង	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី២
៥-លោក ហ៊ុយ ពៅ	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី១
៦-កញ្ញា សែម កុសល	លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី១
៧-នោម រតនា	លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី២

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករសូមស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

២- កម្មករសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយ ២០០០ រៀល។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

៣- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោ ០៦កំប៉ុង ដល់កម្មការិនីសំរាលកូលឱ្យបាន២៤ខែ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

៤- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ដល់ស្រ្តីសម្រាកលំហែមាតុភាព ១០០ថ្ងៃ ហើយបើកលុយមុនបីខែ។ និយោជកមិនឯកភាព។

៥- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរោងចក្រឈ្មោះ អាជេអ៊ី។ និយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- កម្មករទាមទារឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ១ម៉ោង ។ និយោជកអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់។

៧- កម្មករទាមទារចេញចូលតាមទ្វារមុខ។ និយោជកមិនឯកភាព។

៨- កម្មករទាមទារធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍តែមួយព្រឹក។ និយោជកមិនឯកភាព។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- កម្មករទាមទារប្រាក់ថៃរក្សាទារក៤០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ១២៧/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការ ផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចំនួន២១ចំណុច ដោយទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន១២ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះ ជាចំនួន០៩ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០១ចំណុច គឺចំណុចទី៧ និងដកចេញ ចំណុចវិវាទទី៥ និងទី៨ ។ ដូច្នេះ ចំណុចដែលមិនសះជា គឺចំណុចទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៦ និងទី៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ចស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៩៨១ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

២-អនុស្សរណៈ និងលក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

៣-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ០០៨/០៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៤-លិខិតលេខ៤៩៤/២០០៧ យវ ស្តីពីសំណើសុំអនុញ្ញាតធ្វើការងារម៉ោងដដែល របស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥-កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជកជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និង២ សំណុំរឿងលេខ ១៤៦/០៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦-លិខិតសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត សំណូមពរសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តម៉ោងធ្វើការងារដដែល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ វេនថ្ងៃ លេខ ១៣៤៧ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី៣ លេខ ១០១៨ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ទ្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១២៧/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះ ថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍ នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ ជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៣.២០០ នាក់ និងយ៉ុងវ៉ាទី២ ជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែល៥.៣០០នាក់ គឺជាសរុបចំនួនប្រហែល ៨.៥០០នាក់ ។
- នៅក្នុងរោងចក្រយ៉ុងវ៉ាទី១ មានសហជីពចំនួនបី ហើយនៅក្នុងរោងចក្រ យ៉ុងវ៉ា ទី២ មានសហជីពចំនួនបួន គឺ (១)-សហជីពស៊ីខៅខ្ញូ (២)-សហជីពយុវជនខ្មែរ (៣)-សហជីពកម្មករកម្ពុជា និង(៤)-សហជីពខ្មែរ ។ សហជីពទាំងនេះ មិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកនៅក្នុងរោងចក្រយ៉ុងវ៉ាទី១ ចំនួន១២០០នាក់ និងនៅយ៉ុង វ៉ា ទី២ ចំនួន៧០០នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមួយខែ។ តាមការអនុវត្ត ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដាច់ដោយឡែកចំនួនប្រហែល៤០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃបន្ថែមលើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។
- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើការងារ។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថាការទាមទារនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារនេះ ដោយហេតុថា សព្វថ្ងៃនេះទំនិញទីផ្សារឡើងថ្លៃ។ ចំណែក

ARBITRATION COUNCIL

ឯក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ពីព្រោះច្បាប់មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួនប្រហែល៤០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយ ចំនួន២.០០០រៀល ដល់កម្មករដែលធ្វើការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៥:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទីល្ងាច

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១.៥០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលស្ម័គ្រធ្វើការថែមម៉ោងឱ្យក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់៥០០រៀល បន្ថែមលើចំនួន១.៥០០រៀលនេះ គឺសរុប ២.០០០រៀល ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ច្បាប់ការងារមិនផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការទាមទារនេះទេ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារនេះ គឺដោយហេតុផលថាទំនិញទីផ្សារឡើងថ្លៃ ហើយជាពិសេសម្ហូបអាហារ បាយក៏ឡើងថ្លៃដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនយល់ស្របទៅតាមការទាមទារនេះទេ ហើយបានបញ្ជាក់ថា ទំនិញទីផ្សារឡើងថ្លៃរក៏បានប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុនដែរ មិនមែនប៉ះពាល់ដល់តែកម្មករនិយោជិតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោ ០៦កំប៉ុង ដល់កម្មករការិនីសម្រាលកូនឱ្យបាន២៤ខែ និងប្រាក់ថ្លៃថែរក្សាទារកចំនួន៤០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- នៅឆ្នាំ២០០២ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការស្ទាបស្ទង់មតិទៅលើតម្រូវការនៃការបង្កើតទារកដ្ឋាន តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ត្រូវការឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានត្រូវការទឹកដោះគោ ជំនួសការសង់ទាករដ្ឋាន ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា លទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ មានកម្មករនិយោជិតភាគីច្រើន ត្រូវការទឹកដោះសម្រាប់ជំនួសការសង់ទាករដ្ឋាន ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោជំនួសឱ្យការសង់ទារកដ្ឋាន ។
- នៅក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ាទី១ សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករការិនីដែលមានកូន មានចំនួនប្រហែល៥០០នាក់ និងនៅយ៉ុង វ៉ាទី២ មានចំនួនប្រហែល៧១៦នាក់ គឺសរុបទាំងអស់មាន ប្រហែល១.២០០នាក់ ។
- តាមការអនុវត្ត ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទឹកដោះគោចំនួន០២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ដល់កម្មការិនីដែលមានកូនសម្រាប់រយៈពេល ១៨ខែ ជំនួសឱ្យការសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បន្ថែមទឹកដោះគោ ចំនួន០៤កំប៉ុងបន្ថែមក្នុងមួយខែ ពីព្រោះ ០២កំប៉ុងក្នុងមួយខែមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កូនបៅទេ ហើយជាពិសេសសព្វថ្ងៃនេះ ទឹកដោះគោឡើងថ្លៃ

ទៀតផង ពីព្រោះ ម្ដាយមិនសូវមានពេលសម្រាប់មើលកូល ហេតុនេះហើយ ឱ្យកូនបៅទឹកដោះដើម្បីផ្ដល់ភាពងាយស្រួលទេ ។

- កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ថ្លៃថែរក្សាទារក៤០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែផងដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកហេតុផលថា តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារបើនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន មានន័យថានិយោជកមិនចាំបាច់ផ្ដល់ទឹកដោះគោទៀតទេ ហើយក៏មិនចាំបាច់បង់ថ្លៃអ្នកមើល ថែរក្សាកូនដែរ ពីព្រោះបើមានទារកដ្ឋាន ត្រូវមានអ្នកមើលថែរក្សាកូន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តផ្ដល់ទឹកដោះគោ០២កំប៉ុងក្នុងមួយខែរយៈពេល១៦ខែដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ស្ត្រីសម្រាកមាតុភាព ១០០ថ្ងៃ ហើយបើកលុយមុនបីខែ

- បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ។ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាលឱ្យកម្មការិនីដែលសម្រាកលំហែមាតុភាពសរុបចំនួន ៣ (បី)ខែ នៅខែបន្ទាប់ពីខែដែលបានដាក់ពាក្យសុំឈប់ គឺនៅក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតទូទៅចំនួនមួយថ្ងៃ ឬ ពីរថ្ងៃ។ ការបើកតាមកាលវិភាគបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដែលនិយោជកលើកឡើងនោះ មានន័យថា ឧទាហរណ៍ ប្រសិនជាកម្មករបានធ្វើការខែចុងក្រោយគឺនៅខែមករា ការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព គឺមិនមែនបើកនៅខែមករា ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការខែចុងក្រោយ (មករា)នោះទេ គឺត្រូវបើកនៅ ខែកុម្ភៈ ជាមួយពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ក្នុងខែកុម្ភៈ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា មានករណីខ្លះគឺ ឧទាហរណ៍ កម្មករឈប់នៅថ្ងៃទី ១ ឬ ទី ២ នៃខែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលមាតុភាពជូនដល់កម្មករទេ គឺទុករហូតដល់កម្មការិនីត្រលប់ចូលមកធ្វើការវិញទើបបើកឱ្យ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការឈប់លំហែមាតុភាពនេះ ដោយអនុលោមតាមលិខិតពេទ្យពិនិត្យគភ៌ ហើយចាប់ផ្ដើមផ្ដល់ការឈប់សម្រាកចាប់ពីខែទី៨ នៃគភ៌ ហើយចំពោះករណីដែលកម្មការិនីសម្រាលកូនមុនខែនោះ គឺឈប់សម្រាកទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះព្រមគ្នាជាមួយបាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ មុនពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពតែម្ដង ដើម្បីកុំឱ្យលំបាកមកបើកម្ដងទៀត និងមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីត្រៀមលំហែមាតុភាពប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ ក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ការទាមទារនេះ ដោយអះអាងថា ឧសនីផ្សប្រព័ន្ធគណនេយ្យរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានរៀបចំឡើង ។

- កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឈប់សម្រាកមាតុភាពចំនួន ១០០ថ្ងៃផងដែរ ដោយលើកហេតុផលថា ចង់ឱ្យកម្មការិនីដែលបានសម្រាលកូនរួចបានសម្រាក និងបំបៅដោះកូនបន្តិច ដើម្បីឱ្យសសៃចាស់។ ម៉្យាងទៀត ភាគីកម្មករបានអះអាងថា ការឈប់សំរាកក្រោយពេលសម្រាលកូនជាក់ស្តែង គឺមានចំនួនតិចជាងពីរខែ ព្រោះថា កម្មការិនីត្រូវបានសំរាកមុនពេលសំរាលកូននោះ អស់រយៈពេលប្រមាណជាងមួយខែរួចទៅហើយ (ចាប់ពីខែទី៨ នៃគភ៌)។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ហើយប្រកាន់ជំហថា ឱ្យកម្មការិនីសម្រាកចំនួន ៩០ថ្ងៃដដែល។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករទាមទារឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១ម៉ោង

- ក្រុមហ៊ុនរៀបចំកាលវិភាគឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤៥នាទី គឺពីម៉ោង ១១:០០ ដល់ម៉ោង ១១:៤៥ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ពីម៉ោង ១១ : ០០ ដល់ម៉ោង ១២ :០០ ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ប្រការ៤ ចែងថា "*ក្នុងករណី ដែលមានការរៀបចំបំពេញការងារតាមវេននោះ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរគ្នាវិលជុំតាមកាលវិភាគរបស់ក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយសំរាកចំនួន ១ (មួយ) ម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលវេនទីមួយៗ ដើម្បីបរិភោគបាយ ...*" ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទី១ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ២០ដុល្លារ ទៀតបន្ថែមលើចំនួន៥ដុល្លារ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារទៀងទាត់ ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយសារទំនិញទីផ្សាឡើងថ្លៃផង និងដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យខិតខំធ្វើការងារបន្ថែមផង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់បន្ថែម ២០ដុល្លារនេះ មិនមែនជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិទេ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាមទារលើសពីសិទ្ធិអប្បបរមា ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់ឱ្យ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ និងសេចក្តីជូនដំណឹងបញ្ជាក់លេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។ ក្រោមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេត្រូវធ្វើការ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការវិភាគផ្នែកច្បាប់យ៉ាងលំអិត ហើយបានសន្និដ្ឋានយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ជាទូទៅមានតែសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចនាំរឿងវិវាទផលប្រយោជន៍នេះ មកដាក់ជូនឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្វេតវើរ ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី ១)។

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ "។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះ គឺមានតែសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ទើបអាចនាំរឿងវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍មកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបាន ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២ មិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ។ ហេតុនេះហើយសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ុងវ៉ា ទី១ និងទី២ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបានទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយ ចំនួន២.០០០រៀល ដល់កម្មករដែលធ្វើការងារថែមម៉ោង

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះគឺសុំប្រាក់ថ្លៃបាយ៥០០រៀល បន្ថែមលើប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១.៥០០រៀល ដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងអនុវត្តផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារលើសពីសិទ្ធិដែលច្បាប់ការងារផ្ដល់ឱ្យតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ និងសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។ តាមសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយចំនួន១.០០០រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យនិយោជក។ លើសពីនេះទៅទៀត ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មកនិយោជិតគឺច្រើនជាងប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.៥០០ រៀលដែល និយោជកព្រមព្រៀង និងកំពុងអនុវត្តផ្ដល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងជូនឱ្យនិយោជក។ ហេតុនេះ វិវាទនេះជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ដោយសារសហជីពមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់លុយបាយចំនួន៥០០រៀលបន្ថែម ដល់កម្មករដែលធ្វើការថែមម៉ោង។ (សូមមើលហេតុផលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ)។

ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ទឹកដោះគោ ០៦កំប៉ុង ដល់កម្មករការិនីសំរាលកូនឱ្យបាន២៤ខែ និងប្រាក់ថ្លៃថែរក្សាទារក ចំនួន៤០ដុល្លារក្នុងមួយខែ

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *" នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្ដី ក្មេងក្ដីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។"

មាត្រា១៨៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *" ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំណត់លក្ខខណ្ឌសំរាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនមួយក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនតំរូវឱ្យមានការផ្ដល់ទឹកដោះគោ ឬបង់ប្រាក់ជំនួសការសង់បន្ទប់បំបៅកូនទេ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ចំណុចវិវាទ២ និងលេខ៦៨/០៤-ស៊ីធីញូ ចំណុចវិវាទទី១) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត តាមគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋ លើកទឹកចិត្តឱ្យមាតាមានការបំបៅកូនដោយទឹកដោះរបស់ម្ដាយជាងការប្រើទឹកដោះគោកំប៉ុង និងតាមសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ គឺចែងពីការលើកទឹកចិត្តក្នុងការឱ្យបំបៅដោះកូនដោយទឹកដោះម្ដាយដែរ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៣/០៤-ជូនតិច ស្ដាយ៏ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៤/០៦-ហ្វារច្យូន ចំណុចវិវាទទី ៣) ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ទឹកដោះគោនេះ គឺមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋ និងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗឡើយ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ទឹកដោះគោចំនួន៦កំប៉ុងសម្រាប់រយៈពេល២៤ខែ ។

លើសពីនេះទៅទៀត ផ្អែកតាមហេតុផលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាព សង់ទារកដ្ឋានសម្រាប់ក្មេងអាយុ១៨ខែឡើងនោះទេ និយោជកត្រូវចេញនូវសោហ៊ុយចំណាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការយកក្មេងទៅថែរក្សានៅខាងក្រៅ ដោយសោហ៊ុយចំណាយនេះត្រូវបង់តាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្ដែង ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ ៤០ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ការថែទាំក្មេងខាងក្រៅ ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន ឬ ចេញសោហ៊ុយចំណាយ តាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្ដែង សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការយកក្មេងទៅថែរក្សានៅខាងក្រៅ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ស្ត្រីសម្រាកមាតុភាព ១០០ថ្ងៃ ហើយបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពមុនបីខែ

ក-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ឱ្យស្ត្រីសម្រាកមាតុភាពចំនួន១០០ថ្ងៃ

មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែលចែងថា" ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិប (៩០)ថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា១៨២នេះ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីរយៈពេលចំនួន ៩០ថ្ងៃ ដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារបានផ្ដល់ជូនកម្មការីនីសម្រាប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយមានគោលបំណងផ្ដល់ឱ្យ

នូវពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សមល្មមមួយសម្រាប់កម្មការិនី ដើម្បីថែរក្សាសុខភាពរបស់ខ្លួនគាត់ផង និងសុខភាពរបស់ទារកដែលទើបតែប្រសូត្រផង ហើយជារយៈពេលសមស្របល្មមដែលត្រូវត្រលប់ចូលមកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនវិញ ដើម្បីកុំឱ្យស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ឬបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត ចំនួន៩០ថ្ងៃនេះ គឺជាសិទ្ធិស្របច្បាប់ និងជាកាតព្វកិច្ចអប្បបរមា ដែលស្ត្រីត្រូវតែទទួលបាននូវការឈប់សម្រាកសម្រាប់គោលបំណងដែលបានពោលខាងដើម ហើយដែលនិយោជកមិនអាចយកលេសណាមួយ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលមាតុភាព៩០ថ្ងៃនេះមកធ្វើការបានឡើយ បើមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មការិនីនោះទេ ទោះជាក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងធម្មតាក៏ដោយ ។

ហេតុដូច្នេះ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ស្ត្រីសម្រាកមាតុភាព ចំនួន១០០ថ្ងៃ មិនមែនជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិទេ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាមទារលើសពីសិទ្ធិចំនួន៩០ថ្ងៃ ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ផ្តល់ឱ្យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១០០ថ្ងៃ។ (សូមមើលហេតុផលទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ ។)

ខ-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមុនទាំងបីខែ សម្រាប់កម្មការិនីលំហែមាតុភាព

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលទាំងអស់សម្រាប់ពេលសម្រាកមាតុភាពចំនួនបីខែ នៅខែបន្ទាប់ពីខែដែលកម្មការិនីបានដាក់ពាក្យសុំឈប់ ហើយនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះនៅក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតទូទៅ ចំនួនមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការនីដែលឈប់សម្រាកមាតុភាព ឱ្យបានរួមផ្គាជាមួយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ ដែលកម្មការិនីបានមកធ្វើការមុនការឈប់សម្រាក។

មាត្រា១១៥ កឋាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។*"

យោងទៅតាមមាត្រា១១៥ខាងលើ នៅពេលដែលការបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាព ចំលើថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើមុនពេលឈប់សម្រាក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៦ និង លេខ១០៥/០៧-យីង ឡែន ចំណុចវិវាទទី៧)។ លើសពីនេះ យោងតាមភាសានៃមាត្រា១១៥ កឋាខ័ណ្ឌ៣ ខាងលើ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាព ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ មុនពេលសម្រាក។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំពេលឈប់សម្រាក

THE ARBITRATION COUNCIL

នោះ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា១១៥នេះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលមាតុភាពទាំងបីខែនេះ នៅថ្ងៃជាមួយគ្នានឹងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែ ដែលពួកគេបានធ្វើការជាចុងក្រោយ មុនឈប់សម្រាក ដែលមិនមែនជាពេលមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ។ យោងតាមមាត្រា១១៥ខាងលើនេះ កម្មកនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលនេះមួយថ្ងៃមុន គឺមិនមែនមានន័យថា ត្រូវតែចំថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទូទៅ ដែលកើតឡើងមុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមាតុភាពទាំងបីខែនេះ ជូនកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករទាមទារឈប់សំរាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១ម៉ោង

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានកែតំរូវការទាមទាររបស់ពួកគេ ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១ម៉ោង គឺពីម៉ោង ១១ : ០០ ដល់ម៉ោង ១២ : ០០ ថ្ងៃត្រង់។

ប្រការ៤នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងការងារ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "*ក្នុងករណីដែលមានការរៀបចំបំពេញការងារតាមវេននោះ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរវិលជុំតាមកាលវិភាគរបស់ក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយ សំរាកចំនួន ១ (មួយ) ម៉ោង នៅពាក់កណ្តាលវេននីមួយៗ ដើម្បីបរិភោគបាយ ...*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំវេនការងារឱ្យកម្មករធ្វើការជាពីរវេន គឺពេលព្រឹកមួយវេនចេញម៉ោង ១១:០០ ព្រឹក ហើយតំរូវអោយកម្មករចូលធ្វើការវិញនៅម៉ោង ១១:៤៥ នាទីព្រឹក។ តាមន័យនេះ គឺកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានពេលវេលាតែ៤៥នាទីប៉ុណ្ណោះ ចន្លោះវេននីមួយៗសម្រាប់បរិភោគបាយ ។ យោងតាម ប្រការ៤នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសម្រាកចំនួនមួយម៉ោង។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្ត ត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុងទេ នៅពេលដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ៤៥នាទីដើម្បីសម្រាក ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកហូបបាយជូនដល់កម្មករឱ្យបានចំនួន១ម៉ោង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១

- មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី២

- មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយចំនួន២.០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៥

ក- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សង់ទារកដ្ឋាន ឬ ចេញសោហ៊ុយចំណាយតាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការយកទារករបស់ខ្លួនទៅថែរក្សានៅក្នុងទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ខ- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោ ០៦កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ដល់កម្មការិនីសម្រាប់រយៈ ពេល២៤ខែ និងប្រាក់ថ្លៃថែរក្សាទារក ចំនួន៤០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ជំនួសការសង់ទារកដ្ឋាន។

ចំណុចវិវាទទី៤

ក- មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១០០ ថ្ងៃ។

ខ- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពទាំងបីខែនេះ ដល់កម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនការឈប់សម្រាក គិតពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី៦

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ការឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ដល់កម្មករឱ្យបានចំនួន១ម៉ោង គិតចាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈ ពេលនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ខួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈយា**

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