ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៨/១០-ហ្វូយៀ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកតាគង់ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥២ ២៥៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ឯម សុជាតិ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

- **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកតាគង់ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៥ ៩៤៤ ៨៨០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ទិត វណ្ណៈ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ខេង ស៊ីមាន ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ

៣- លោក នៃ សុជា អនុប្រធានសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ ទៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចកែប្រែបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនសុំរក្សាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដដែល។

២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬលុយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករ ៤០០០ រៀលនេះបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍កន្លងមក ។

៣- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការសង់រោងបាយបានទេ ពីព្រោះថា គ្មានទីតាំង (ទីតាំងចង្អៀត) បើមានភ្លៀង ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករឡើងទៅរោងជាន់ខាងលើ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៧៨៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ លេខ ៣១៤/១០ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៨៣ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- លិខិតទទួលសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហួយៀ ជូនលោក ឯក សុជាតិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ហួយៀ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦។

២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ លេខ ១៣១៤/១០ សសសយខ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀវ ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៣- លិខិតរបស់កម្មករ កម្មការិនីនៅរោងចក្រ ហ្វូយៀវ គោរពជូនលោកអគ្គនាយកនៃសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរ លក្ខខ័ណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

៤- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀវ លេខ ៧៨៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀវ ចាប់ផ្តើមដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០៥ ។ បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៩៨៩ នាក់។
- នៅក្នុងរោងចក្រនេះ មានសហជីពចំនួនពីរ គឺសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ។ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានសហជីពណាមួយមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសមាជិកសហជីពចំនួន ៥០០ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ហើយទោះបីជា ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តងនេះ លើសពី ២ ឆ្នាំក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើសពី២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នេះ ពីព្រោះពួកគាត់បានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំហើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលារបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាជូនពួកគាត់នោះ ធ្វើឱ្យពួកគាត់មានការកង្វល់ និងពិបាករកការងារធ្វើ ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរបស់ពួកគាត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺដំបូងក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តងៗ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនដំណើរការ នៅឆ្នាំ ២០០៥ មក។ ហើយភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតបន្តទៀត ពីព្រោះពួកគាត់មានបទពិសោធន៍ការងារ ហើយប្រសិនបើជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ត្រូវធ្វើការបង្រៀនទៀតផង។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តងៗ កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានរយៈពេលលើស ២ ឆ្នាំ ប្រហែលជិត ៤០ ភាគរយ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំដដែល។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែរក្សាជំហរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែល។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តម៉ោងការងារ គឺកម្មករនិយោជិត ធ្វើការពីថ្ងៃចន្ទ រហូតដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដោយចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៧:៣០ នាទីព្រឹក និងចប់ការងារ នៅ

THE ARBITRATION COUNCIL

ម៉ោង ៤:៣០ នាទីរសៀល ពោលគឺ ធ្វើការចំនួន ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនតែងតែមានការងារបន្ថែមម៉ោងជាញឹកញាប់ចំនួន ៨ ម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៣០០០ រៀល បន្ថែមលើប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដោយសារថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាក ហើយពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការ។ លើសពីនេះទៀត ការផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគាត់មានកម្លាំងធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការតែ ៤ ទៅ ១០ នាក់ទេ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ហើយ ដោយផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំសង់រោងបាយទេ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិទាមទារឱ្យនិយោជកដាក់សំយ៉ាប ឬអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ឡើងទៅលើដំបូលរោងចក្រនៅជាន់ទី៣ ដើម្បីទទួលទានអាហារ បើទោះជាមានភ្លៀង ឬមិនមានភ្លៀង ក៏ដោយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ឡើងទៅហូបបាយ នៅលើដំបូលរោងចក្រជាន់ទី៣ បានលុះត្រាតែនៅពេលមានភ្លៀងម្តងៗតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់នេះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានការលំបាកខ្លាំង នៅពេលសម្រាកហូបបាយពេលថ្ងៃត្រង់ម្តងៗ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ហូបបាយនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រដែលមានប្រក់សំយ៉ាប និងខ្លះទៀត នៅកន្លែងផ្ញើកង់ ម៉ូតូ និងខ្លះទៀត នៅក្រោមដើមឈើ ដែលទីតាំងទាំងនោះមិនមានគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងចង្អៀត។ លើសពីនេះទៅទៀត ទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនរាល់ថ្ងៃ គឺជួលគេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងចង្អៀត។ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់នៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកដាក់សំយ៉ាប ឬអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ឡើងទៅហូបបាយនៅលើដំបូលរោងចក្រនៅជាន់ទី៣ដដែល ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយ ជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវធ្វើ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ មានន័យថា កាលណាកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាច្រើនដង ច្រើនសារ ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ត្រូវបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ចំណែកឯ ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តបន្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១ ឆ្នាំម្តងៗ នៅដដែល ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោមៈ

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលធ្វើសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ហេតុផលធ្វើសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមិនមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា :

"*ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពី*

THE ARBITRATION COUNCIL

កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត ធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ...ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំ ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះមិនមានការចងកាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ..." ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តបន្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ១ ឆ្នាំម្តង១ដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌ ២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តលើសពី ២ ឆ្នាំ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្យ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿនមុន១ខាងលើដែរ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចុះកិច្ចសន្យាច្រើនដងច្រើនសារ ហើយផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដោយសារថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាក ហើយពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការ ។ លើសពីនេះទៀត ការផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន

THE ARBITRATION COUNCIL

៤000 រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគាត់មានកម្លាំងធ្វើការ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើការទាមទារនេះ ដូចតទៅ:

- ករណីកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្ត ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ :

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។* "

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវឱ្យលើសពី ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។* "

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ បានចែងថា " *ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬ សហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស អាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន* " ។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសដដែលចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា* " ។

ឧទាហរណ៍ : ១-និយោជិតម្នាក់មានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ ៥២ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ នៅថ្ងៃទី០៨ មីនា ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការតាមសំណូមពររបស់និយោជកពេញមួយថ្ងៃធ្វើការ ។ ក្នុងករណីនេះដល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលគាត់ត្រូវទទួលបាន :

$$= \$52 + \left[\frac{\$52}{26} \times 1\right] = \$54$$

ឧទាហរណ៍: ២-និយោជិតម្នាក់មានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ ៥២ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ នៅថ្ងៃទី០៨ មីនា ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការចំនួន ៤ ម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីនេះនៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលគាត់ត្រូវទទួលបាន :

THE ARBITRATION COUNCIL

$$=\$52+\left[\left(\frac{\$52\times 12}{52\times 48}\right)\times 4\right]=\$53$$

យោងតាមមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ ២ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីចាំបាច់ និយោជកអាចធ្វើការសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យនេះបាន។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មួយដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៥/០៨-ថប វិន្ទ ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង..."*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺការងារនៅថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាការងារបន្ថែមម៉ោងទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺថិរវេលាធ្វើការមិនលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥)*។

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា" *កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ* "។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារតែការងារនៅថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានបាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ភាគីទាំងពីរមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យនោះទេ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រដោយច្បាប់ទេ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារវិវាទអំពីប្រយោជន៍ កាលណាសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រ្កូគយូឡេន ហេតុផល*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២-ក និងលេខ ៦៤/១០-សិន តៃ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ*"។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)*។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ហូយៀ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ។

ប៉ុន្តែ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការឱ្យប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ មានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌទី២ ចែងថា " *វៀរលែងតែចំពោះបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិបញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ នៃច្បាប់*

នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី "។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៨/១០-ញូ អាកឃីត ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៦៤/១០-ស៊ុន តៃ ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចបន្តការអនុវត្ត ដោយនិយោជកធ្វើការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នេះជូន កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ។

- ករណីកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការ នៅថ្ងៃអាទិត្យ :

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យត្រូវទទួលបានបាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *" ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។"*

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើសពី ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺចាប់ពីថ្ងៃចន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចាប់ពីម៉ោង ៧:០០ នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៤:៣០ នាទី រសៀល ពោលគឺមួយថ្ងៃ ៨ ម៉ោង គឺស្មើនឹង ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ មិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតារបស់ក្រុមហ៊ុននេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយ ចិច ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា *" ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ* " ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺនៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្ត ធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០រៀល។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ មានពីរជម្រើស គឺ ទី១ ការទាមទារឱ្យផ្តល់បាយមួយពេល និងទី២ ការទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបែងចែកការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចេញជាពីរ ខាងក្រោម:

១. ករណីការទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៩ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " *អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។* "

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។* "

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ រួចហើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រៅពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ដែលចែងអំពីប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចបានលើកឡើងខាងលើ មិនមានមាត្រាណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ភាគីទាំងពីរមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រ ដោយច្បាប់ទេ ហើយការទាមទារនេះលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ *(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នៅចំណុចវិវាទខាងលើ)*។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

២. ករណីការទាមទារឱ្យផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចំណុចទី៤ ខាងលើ *(សូមមើលសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ត្រង់ចំណុច "ក" ខាងលើ)* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អត្ថន័យនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មានភាព ទូលំទូលាយ ដោយហេតុថា ពាក្យ *" ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការ ផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ"* មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសជម្រើសមួយ ក្នុងជម្រើសទាំងពីរ ដែរ ឬទេ? ឬកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារជម្រើសណាមួយក្នុងចំណោមជម្រើសទាំងពីរ ខាងលើដែរ ឬទេ? ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវពិចារណាអំពីខ្លឹមសារ និងគោលបំណងរបស់សេចក្តីជូន ដំណឹងនេះ និងហេតុផលផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ។

បើយោងតាមសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *" យោងតាមស្មារតីនៃ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថែមម៉ោង។ ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កំលាំង បន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយ គឺជាតំរូវការចាំបាច់ ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៧/០៧-ជុង ហ្វៃ ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥)*។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៥/០៨-ចប្រ វិន្ត ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៧/ ០៨-ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា *"...គោលបំណងសំខាន់នៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ចំណុចទី៤ នេះ គឺសំដៅឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារបាយ មួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ នៅពេលធ្វើការថែមម៉ោងនោះ គឺមានហេតុផលសមរម្យ និងស្របតាមខ្លឹមសារ និង គោលបំណងនៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧ ខាងលើនេះ "* ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរ គឺកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ដោយសារកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា នេះជាបន្ទុករបស់និយោជក។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយថ្ងៃត្រង់ជូន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ មិនបានចែងថា ការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយ ជាបន្ទុករបស់និយោជកនោះទេ លើកលែងតែគូភាគីមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេង ដែលចែងឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិការងារណាតម្រូវឱ្យនិយោជក រៀបចំកន្លែងហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤/០៤-សោធន៍បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១. លេខ ៦០/០៧-ស៊ូត វេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨)*

បើទោះជាយ៉ាងនេះក្តី មានសេចក្តីបង្គាប់មួយចំនួនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត អាស្រ័យដោយគូភាគីមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងពីការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយ ឬការមិនមានកន្លែងហូបបាយបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិតជាដើម ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៥/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៥៥/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំកន្លែងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានចែង ពីការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយ ឬ ក៏ការបង្ហាញយ៉ាងជាក់លាក់ថា ការមិនមានកន្លែងហូបបាយ ជាមូលហេតុចំបងដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគី

THE ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិត ឱ្យរៀបចំកន្លែងហូបបាយ ជាការទាមទារលើសពីច្បាប់បានកំណត់ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ *(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នៅចំណុចវិវាទខាងលើ)* ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ អង្គហេតុ និង ហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារច្រើនដងច្រើនសារ ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់មានថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី២:

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ប៊ុនឈរា**

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