ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៨៨/១៩ - ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **សុខ ម៉ាឡឿង**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **អន ណាន**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖
- លោក ហំ ភា មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៤៧៤ ១៨៦/០៩៧ ៧០១ ៤០៩២
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លី វេង	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២- លោក ម៉ៃ ម៉ា	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣- លោក ផែន សោភ័ណ្ឌ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៤- លោក អ៊ុក ប៊ុនលី	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត(មូលដ្ឋាន)
៥- លោក ឌុក សុខា	លេខសហជីពកម្មករនិយោជិត(មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី២) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយធ្វើការថែមម៉ោង ១ថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដែលមានស្រាប់ (ក្នុងមួយខែ បើកបីដង)។

២- (ចំណុចទាមទារទី៤) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ សូមបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ដែលមានស្រាប់។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៦) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ សូមក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬលុយថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ២០០០ រៀល ផ្អែកតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី លេខ ១០០២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ ចំណុច ដូចមានស្ម

ប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៤ ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី លេខ ១០០២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វែងរកអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំសសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និង ចំណុចវិវាទទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហំ ភា ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ MOC ៣៥៤៥៤៥២២ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៨២១/១៥ គ.ត.ប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ២៧៨ ក.ប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន ខូលលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ PTXL 2019034173 អពជ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី លេខ ១០០២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី លេខ ០១៤ ក.ប/អក/វក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៩៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៣៤០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី)*។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពពីរ ប៉ុន្តែសជីពទាំងពីរនេះ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយថ្ងៃម្តងជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖

- ○ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល។
- ○ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេល ១០ ថ្ងៃម្តង គឺបើកនៅថ្ងៃទី១០, ថ្ងៃទី២០, និងថ្ងៃទី៣០ នៃខែនីមួយៗ។ ការអនុវត្តនេះ គឺអនុវត្តន៍ប្រហែលលើសពី ១០ឆ្នាំ កន្លងមកហើយ។
- ○ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៣លើក ក្នុងមួយខែ នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នឹងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬ ទទួលបានបាយមួយពេល។ កម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថា ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយមួយពេលជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជក មិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ○ តាមផ្លូវច្បាប់ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាធាតុមួយនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវបើកចំនួន ២លើក ក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែនិយោជកបានអនុវត្តន៍ប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ដោយបើកចំនួន ៣លើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ○ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣លើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនេះជាការអនុវត្តយូរមកហើយ ចាប់តាំងពីមានច្បាប់កំណត់អំពីប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
  - ○ និយោជកមិនមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតរាល់ថ្ងៃនោះទេ។
  - ○ ច្បាប់មិនបានកំណត់អំពីការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួនប៉ុន្មានថ្ងៃម្តងនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល នៅពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ

ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នា អនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ភាគរយ ស្មើនឹងពីរដង លើប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ

- ភាគីកម្មកនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានជីវភាពធូរធារ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ○ និយោជកបានអនុវត្តទៅតាមច្បាប់រួចហើយ។
  - ○ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពនោះទេ ជួបការលំបាកពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមានកើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពរ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០(ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ"។*

យោងតាមស្មារតីសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការផ្តល់បាយមួយពេល គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែលមិនអាចអត់បាន ហើយនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។

យ៉ាងណាមិញ ទោះបីជានិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលា នៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ប៉ុន្តែ ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៧/០៧-ជុង ហៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៩/០៧-តេក់តិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និង លេខ ០០១/១៦-ស្រ្តុង ហែលធ៍ អ៊ិនធើណេសិនណល លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣លើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន៤០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ដែរឬទេ?

ក. ករណីធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ " *គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរី ក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។ តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ ។* "។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "*នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។* "។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា ៖ " *ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស អាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន។* "

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា ៖ " *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។...* "

យោងតាមមាត្រា ១៣៧ និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ២ និងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺដូចជាកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាដែរ ប៉ុន្តែ វាខុសគ្នាត្រង់ថា ថ្ងៃបុណ្យនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមិនដាច់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ នេះបានន័យថា បានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១ថ្ងៃទៀត ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានក្នុងមួយខែ កាលបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមិនឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យ។ ការធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យទៀតសោត គឺចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបមិនលើសពី ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ប្រសិនបើធ្វើការត្រឹមតែ ៨ ម៉ោង ក្នុងថ្ងៃនោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ៖ "*ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង*"។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥២/១២-៨ស្ការ ស្កតវ៉ៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ .....។"

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ថាជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សា[illegible]) នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។* "

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុង ក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ* "។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ បើសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខូអើ រសេិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ុនដាង អ៊ីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្ដឹងខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្ដឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់បាយមួយពេល ឬ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ. ករណីធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ

សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយ ប៊ិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា៖ *"ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង"*។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥២/១២-ឋស្ការ ស្គតវ៉េរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។ យោងតាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ជាការអនុវត្ត និយោជកមិនបានផ្ដល់បាយមួយពេលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ប៉ុន្តែ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនពួកគាត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ចំពោះការទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តន៍មកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករ

និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថាការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងចំណុចវិវាទី៣(ក)ខាងលើ)។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយថ្ងៃម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយមួយពេល ឬ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **សុខ ម៉ាធឿន**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ARBITRATION COUNCIL