ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១៣/១៩ - អាយខេ អឺកែរីល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អាយខេ អឺកែរីល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអន្លង់រមៀតខាងលិច ឃុំអន្លង់រមៀត ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៧៣ ៧០ ៥៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី សំម៉ាលីន ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២- កញ្ញា Lei Olicia មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អឺកែរីល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអន្លង់រមៀតខាងលិច ឃុំអន្លង់រមៀត ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ពទ្ទ ៖ ០១០ ៥៣ ៥៩ ៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ឈឹម រ៉ាវី ប្រធានផ្នែកផ្គុំខ្ទប់

២- លោក យ៉ា វ៉ាន់តុល ប្រធានផ្នែកវេចខ្ចប់

៣- លោកស្រី សេង វល័ក្ខ កម្មករផ្នែកដេរ

៤- លោកស្រី ឃិន ថាវី ប្រធានផ្នែកដេរ

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

៥- លោក សុខ ប៊ុនធឿន ប្រធានផ្នែកQC
៦- លោក គង់ សំណាង កម្មករផ្នែកតុកាត់
៧- លោក វ៉ាន់ ឡេង កម្មករផ្នែកតុកាត់
៨- លោក ឈឹម សុខា ប្រធានផ្នែកវេចខ្ចប់

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវគិត ១ គុណ ២ បូក ១។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ។

២- ស្នើសុំដំឡើងលុយព្រឹមសរុប ១៥ដុល្លារ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣-ស្នើសុំលុយធ្វើដំណើរសរុប ១០ដុល្លារ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- ចំពោះលុយបាយ បើក០១អាទិត្យម្តង ដូចពេងចក្រផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក។ រីឯការស្នើសុំលុយបាយសរុប ៤០០០រៀល និងថែម ០២ម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល (មានស្រាប់) ទាំងអស់ស្មើនឹង ៦០០០រៀល ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរឹល លេខ ០២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ២កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរីល ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៤ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរីល លេខ ០២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ៤ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក Noeme Alamis ជានាយកក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរីល គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី សំម៉ាលីន។

២- សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន អាយខេ អ៊ីកែរីល បានចុះបញ្ជីលេខ ៤២៨/១៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរីល ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៥៣៩/១៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អាយខេ អ៊ីកែរីល ចុះបញ្ជីលេខ ២៤៤១/១៤ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៦- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល លេខ PTL 2019015392 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធដារក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល លេខ ០៥២២/២០១៦ អតប/អពជ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល លេខ MOC ៣២០៩០៧៣៤ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។

៩- កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

១០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល លេខ ០២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល លេខ ០២៧/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩ រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០២៧នាក់ (*យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយខេ អីកែរីល*)។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ១x២+១ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានទឹកចិត្តធ្វើការងារ។
    - នៅពេលដែលនិយោជកត្រូវការពន្លឿន និងបង្កើនផលិតផលឱ្យគ្រប់ចំនួនទាន់ពេលវេលានៃការបញ្ជាទិញ ការផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះ នឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតសហការដើម្បីជួយសម្រួលដល់និយោជក។
    - ការទាមទារនេះ គឺចេញពីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ មិនមែនជាសំណើរបស់សហជីពឡើយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - និយោជកមានការខាតបង់ក្នុងអំឡុងពេល ២ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ដោយសារការបញ្ជាទិញថយចុះ។
    - និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សរុប ១៥ ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - កម្មករនិយោជិតធ្លាប់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនទាំងនោះបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់រហូតដល់ ១៣ ទៅ ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
    - ដើម្បីទាក់ទាញឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះកាន់តែច្រើន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - និយោជកបានអនុវត្តតាមច្បាប់រួចហើយ។
    - ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗដែលស្ថិតនៅជិតក្រុមហ៊ុននេះ ភាគច្រើន គឺជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្បែកជើង ហើយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះទទួលបានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ ដោយហេតុថា បើធៀបជាមួយនឹងសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើងមានតម្លៃថ្លៃជាងសម្លៀកបំពាក់។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរសរុប ១០ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ សោហ៊ុយដែលត្រូវចំណាយជាក់ស្តែងលើការធ្វើដំណើរដោយរថយន្ត គឺលើសពី ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
    - ០ ថ្លៃស្នាក់នៅផ្ទះជួលឡើងថ្លៃ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារការផ្តល់ជូនរបស់និយោជក គឺស្របតាមច្បាប់រួចហើយ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកកំពុងពិចារណាក្នុងការរៀបចំជួលរថយន្តដើម្បីដឹកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់តែម្តង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បាយសរុប ៤០០០រៀល និងបើកមួយអាទិត្យម្តង ដូចរោងចក្រផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងបើកជារៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត និងបានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តង ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។
    - ០ ជាតម្រូវការជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតជួបនឹងការខ្វះខាត។
    - ០ ទំនិញឡើងថ្លៃ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - ០ និយោជកមានផលវិបាកក្នុងការប្រកាសពន្ធប្រចាំខែ។
    - ០ និយោជកពុំមានថវិការគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តងនោះទេ។
    - ០ និយោជកពិបាកក្នុងការរៀបចំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ដោយហេតុថា និយោជកត្រូវរៀបចំបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុងមួយខែ។
- នៅថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីនិយោជកបានដាក់កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការព្រមព្រៀងគិតប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលសម្រាប់ថ្លៃអាហារ។ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ និយោជកបានឯកភាពបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុងមួយខែ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង មិនមែនពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនយកកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមកធ្វើការពិចារណាទេ ដោយហេតុថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ។

ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "*រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់*"។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា៖ "*នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួល ក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ*"។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា៖ "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា*"។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "*យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាលណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ ឬពីរដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ*" (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៩/១៤-ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានន័យថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យរួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ រួចហើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារ អាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ទាក់ទងនឹងការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា៖ "*កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០(ដប់)ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ...*"។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ រួចហើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ក្នុងមួយខែ ពីលើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលមានស្រាប់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ"។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ និងដែលមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និង មានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ និងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹង

ផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេហ្វ៊ីហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបករណ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង នែដាង អ៊ីកែរ៉ៃ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែរឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា៖ "*ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*"។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ខាងលើហើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបន្ថែមប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពីលើប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដែលមានស្រាប់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(*សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើនេះ*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងបើកជារៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង

ក. ករណីទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀលបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា៖ "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*"។

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ស្របតាមការកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១ កប/ស.ជ.ណ ខាងលើរួចហើយ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

THE ARBITRATION COUNCIL

(*សូមមើលការបកស្រាយស្តីពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀលបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ខ. ករណីទាមទារឱ្យបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រៀងរាល់ មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា៖ "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជូនកាលគាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ ដែលបើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់មួយខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៧/០៧-ដុងហ្វៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ ២៤៤/១២-ខមភ្លឺត អនធើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើនេះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូបដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០រៀល ក្នុង

មួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថា ការបើកប្រាក់នេះត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះសម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតនៅរៀងរាល់មួយខែម្តង។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួនមួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយមូលហេតុថា ជាតម្រូវការជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង តាមតម្រូវការជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត រៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀលបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និង
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត រៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀលបន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត រៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាម កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL