ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៣៩/១៤ - គួបល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ម៉ែន និម្មិត**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន គួបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិម៉ិល សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៩០ ៦០ ៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក Ang Weng Keong នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោក វ៉ែន ជីវ៉ន ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិម៉ិល សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៥០ ៧៧៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហ៊ុយ សម្បត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

២- លោក មួង ផានី អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

៣- លោក យុន សុកសារិន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា

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

៤- លោក គង់ សុមុនី	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា
៥- កញ្ញា ទន់ វណ្ណា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា
៦- កញ្ញា ខេត្ត សៀងហៃ	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
៧- កញ្ញា ស្រី ចាន់នី	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
៨- កញ្ញា ចាន់ សារដ្ឋ	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
៩- កញ្ញា សៅ ម៉ី	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
១០- កញ្ញា ជុំ ម៉ាឡែន	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
១១- កញ្ញា ញាន សៅរី	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
១២- កញ្ញា ដួង ហេងលាង	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ
១៣- កញ្ញា សឿន សារ៉ន	កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន គួបល អីភែរីល ធិចថាយ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកអ្នកគ្រប់គ្រងជនជាតិហ្វីលីពីន ចេញពីក្រុមហ៊ុន ព្រោះគាត់គ្រប់គ្រងមិនល្អ ជេរប្រមាថ មើលងាយ និងមិនស្តាប់ហេតុផល របស់កម្មករនិយោជិត។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកអ្នកគ្រប់គ្រងជនជាតិខ្មែរចេញពីក្រុមហ៊ុន។

៣- មិនត្រូវបង្ខបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃសៅរ៍។

៤- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមិនឱ្យលើសពីម៉ោង ១៦៖០០។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ រៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ បើចំថ្ងៃបុណ្យឬថ្ងៃអាទិត្យ ត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំប្រធានក្រុម ៤ ឱ្យមានអាកប្បកិរិយា និងពាក្យសំដីសមរម្យជាមួយកម្មករនិយោជិត។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការថ្ងៃបុណ្យគិតប្រាក់ឈ្នួល ស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ បញ្ឈប់ការរើសអើងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។

១០- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន។

១១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគំរាមកំហែង និងការរើសអើងកម្មករចូលរួមសកម្មភាពសហជីព។

១២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

១៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ។

១៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹក សម្រាប់កម្មករហូបឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដោយមានអនាម័យ ។

១៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ ព្រមទាំងមានសាប៊ូលាងដៃឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

១៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទៀត ក្នុងពេលកូដកម្ម ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩៥ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ (អាណត្តិទី១១) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អីភែរីល ចិចថាយ លេខ ៥៤៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។ បន្ទាប់ពីទទួលបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយទទួលមិនបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ តាមរយៈរបាយការណ៍

ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គួបិល អ៊ីភែរីល ចិចថាយ លេខ ៥៤៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ១៦ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១១ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៨, ទី១១, ទី១២, ទី១៤ និងទី ១៥។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៩ និងទី១០។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទមិនសះជា ដែលនៅសល់ចំនួន ០៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៧, ទី១៣ និងទី១៦។

សេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរយល់ព្រមពន្យារថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ទៅថ្ងៃទី ០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក៖

- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់នាយករោងចក្រ គួបិល អ៊ីភែរីល ចិចថាយ គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជា ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់ការធ្វើកូដកម្ម ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត៖

១- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអម ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់កម្មករ កម្មការិនី ដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន គួបិល អ៊ីភែរីល ចិចថាយ គោរពជូន លោក ហ៊ុយ សម្បត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា ស្នើសុំពឹងពាក់ ជួយអមលើលក្ខខណ្ឌការងារ ១៦ ចំណុច។

២- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់កម្មករ កម្មការិនីធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន គួបិល អ៊ីភែ

រីល ថិចថាយ គោរពជូន អភិបាលខណ្ឌដង្កោ ប្តឹងអ្នកគ្រប់គ្រងជនជាតិហ្វីលីពីន ដែលធ្វើការនៅ ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ ដែលបានជេរប្រមាថមកលើកម្មករខ្មែរ។

៣- ស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនីប្រចាំក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ ដែលបានពឹងពាក់សហព័ន្ធ សហជីពដើម្បីកម្ពុជា ឱ្យជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៦ ចំណុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤។

៤- បញ្ជីវត្តមានប្រជុំដោះស្រាយបណ្តឹងតំណាងកម្មករប្តឹងជនជាតិហ្វីលីពីន ក្រោមអធិបតីភាពលោក ចេង មុនីរ៉ា អភិបាលខណ្ឌដង្កោ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួលបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មកររោងចក្រ គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ ជាមួយជនជាតិហ្វីលីពីន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ លេខ ៥៤៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣២/១៤ កបអ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល") ជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បង គឺការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ បង្ហាញថា បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតចំនួន សរុបប្រមាណជា ៥៥០ នាក់។

- សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា ត្រូវបានពឹងពាក់ និងជួយអម ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់។ ដោយឡែកនៅក្នុងសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ព្រមជាមួយនឹងវត្តមានរបស់ ១. លោក ហុយ សម្បត្តិ ជាប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា, ២. លោក មួង ផានី ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធ, ៣.លោក យុន សុកសារិន ជាអគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធ, ៤. លោក ទន់ វណ្ណា និង ៥.លោក គង់ សុមុនី ជាមន្ត្រីសហព័ន្ធ។
- ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋាន កម្មករនិយោជិត ០៨ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយ ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឱ្យត្រូវផ្តល់ទៅកម្មករ គុណនឹង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទទួលបានចំនួន ៣.៨៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ។ ពោលគឺ និយោជកផ្តល់ជូន ៣.៨៤ ដុល្លារអាមេរិក គុណនឹង ២ ស្មើនឹង ៧.៦៨ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយ ពោលគឺ យកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គុណនឹង ២ រួចបូក ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ដែលមានទីតាំងនៅក្បែរក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អ៊ីភែរីល ថិចថាយ ជាអាទិ៍ ក្រុមហ៊ុន ប្រាយស្តាយ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូន តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនទើបតែចាប់ផ្តើមដំណើរការ នៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបាន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសទាក់ទងនឹងការធ្វើការថ្ងៃ បុណ្យរួចទៅហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយខែម្តង ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៥ និង០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧ និង ០០ នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧ និង ០០ នាទី ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការអនុវត្តកន្លងមករបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលនិយោជកបានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយខែម្តង បានផ្តល់ជាការលំបាកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពេលខ្លះគាត់ត្រូវសម្រេចចិត្ត ទៅខ្ចី និងចងការប្រាក់គេ ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ ទម្រាំដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែ។
  - បើតាមច្បាប់ ការផ្តល់បាយមួយពេល ឬប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល គឺផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ០២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ពោលគឺសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតហូប ឬ ប្រើប្រាស់ដើម្បីចាត់ចែងការហូបចុក សម្រាប់ថ្ងៃដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ។
  - ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ជារយៈពេលសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើម្បីចំណាយទៅលើគ្រឿងប្រើប្រាស់សម្រាប់ការហូបចុកប្រចាំថ្ងៃ ជាអាទិ៍ អង្ករ អំបិល ប្រហុក និងសាប៊ូ ។ វានឹងជួយកាត់បន្ថយការខ្ចី ឬ ចងការប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតពីអ្នកដទៃ។
  - សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីមុនៗ មកធ្លាប់បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង។ កម្មករនិយោជិតមិនបានចាំ និងមិនអាចបញ្ជាក់បានទេថា សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងណាមួយនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ៖
  - និយោជកយល់ពីបញ្ហាលំបាករបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ សម្រាប់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនជួលបុគ្គលិកចំនួនតិចនៅឡើយ មិនមានបុគ្គលិកគណនេយ្យគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចរៀបចំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ០១ សប្តាហ៍ម្តង ពោលគឺ ០៤ ដង ក្នុងមួយខែបានទេ។
  - បញ្ហាបច្ចេកទេសទាក់ទងនឹងការចងប្រព័ន្ធគណនេយ្យសម្រាប់គណនាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់បើកជូនក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង។
- និយោជកត្រូវការពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសិក្សាអំពីការចងប្រព័ន្ធគណនេយ្យសម្រាប់គណនា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់បើកជូនក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង។ ដូច្នេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេច ដកការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលចេញពីចំណុចវិវាទ ដោយបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដែលបណ្តាលមកពីអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ក្នុងក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ Grace De Castro ដែលប្រមាថមកលើកម្មការិនីក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយគ្មានដំណោះស្រាយ

ណាមួយលើបញ្ហានេះ។ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់អំពីការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ហើយមិនបានជូនដំណឹងស្តីពីកូដកម្មទៅនិយោជកជាមុនទេ ។ ខាងក្រោម ជាព័ត៌មានស្តីពីកូដកម្ម ៖

- ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កូដកម្មកន្លះថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កូដកម្មកន្លះថ្ងៃ

កូដកម្មទាំងពីរថ្ងៃខាងលើ កម្មករនិយោជិតចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន តែមិនធ្វើការទេ។

- នៅរសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កូដកម្មកន្លះថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សម្រាប់កូដកម្មកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ និងថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ។ ដោយឡែកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ និយោជកនឹងរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពាក់កណ្តាល ពោលគឺចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ទៀតថា កម្មករនិយោជិតបានទទួលដីការក្សាការពារនៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។ ដូច្នេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ទើបកម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការវិញ ដោយសារថ្ងៃទី០១ និងទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា ៖
    - បើតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មនឹងមិនទទួលបានប្រាក់អ្វីទាំងអស់
    - ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ក្រុមហ៊ុនបានខាតបង់ជាច្រើន ដោយសារតែបញ្ជូនទំនិញឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញយឺតយ៉ាវ។
    - ដូច្នេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ពោលគឺយកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ គុណនឹង ២ រួចបូក ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃដែលត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ពោលគឺ យកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ គុណនឹង ២ រួចបូក ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលត្រូវទទួលបាន សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “*នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារ*

បានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារ ដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ" ។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ។ បើកាលណា គាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ នោះគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមទៀត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ ឬពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។

តាមរយៈអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២០០ភាគរយ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានគុណនឹង ២ សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យនោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងម្នាក់មានចំនួន ៣.៨៤ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ ពោលគឺ និយោជក ផ្តល់ជូន ៣.៨៤ ដុល្លារអាមេរិក គុណនឹង ២ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យសរុបចំនួន ៧.៦៨ ដុល្លារអាមេរិក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលមាន កំណត់ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ រួចហើយ។

ក្រៅពីនេះ គ្មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមករវាងភាគី ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ស្មើនឹង ៣០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ពោលគឺយកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃគុណនឹង ២ រួចបូកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលត្រូវទទួលបានសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃបុណ្យនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក" ។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ។"

លើសពីនេះ ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ *"សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចា អំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព។"*

យោងតាមមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៩ នៃប្រកាសខាងលើ ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាល នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រេក្កត យូឡេវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ហ្វ័រធ្យូន ធីវី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ មកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ០២/១១-ញូយ៉េវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ០៨ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ជាភាគីដើមបណ្តឹង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨នាក់ មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់

តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ពោលគឺ យកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គុណនឹង ២ រួចបូកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧ និង ០០ នាទី ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយខែម្តង ពោលគឺបើកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះមួយសប្តាហ៍ម្តងវិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*"។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថាវាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះ សម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ

គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញ បាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជួនកាល គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ ដែលបើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៦/១១-ហ្សុងចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤៦/១២-វីង ស្តារ ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី១៣ និងលេខ ២៤៤/១២-ខមភ្លីត អនទើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយមូលហេតុថា ទី១)បើតាមច្បាប់ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន០២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតហូប ឬ ប្រើប្រាស់ដើម្បីចាត់ចែងការហូបចុកសម្រាប់ថ្ងៃដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ទី២) សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីមុនៗ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ទី៣) ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នបានផ្តល់ការលំបាកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពេលខ្លះគាត់ត្រូវសម្រេចចិត្តទៅខ្ចីចងការប្រាក់គេ ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ទម្រាំដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែ និង ទី៤) រយៈពេលមួយសប្តាហ៍ ជារយៈពេលសមរម្យសម្រាប់និយោជកអាចរៀបចំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយនេះបាន ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់នេះអាចឱ្យកម្មករ និយោជិត ចំណាយលើគ្រឿងប្រើប្រាស់សម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ជួយកាត់បន្ថយការខ្ចីចងការប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតពីអ្នកដទៃ។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មិនមានបុគ្គលិកគណនេយ្យគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចរៀបចំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ០១ សប្តាហ៍ម្តង ពោលគឺ ០៤ ដង ក្នុងមួយខែបានទេ ហើយនិយោជកត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីសិក្សាបន្ថែមពីបច្ចេកទេស ដើម្បីរៀបចំចងប្រព័ន្ធគណនេយ្យ សម្រាប់គណនាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់បើកជូនក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង។ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដើម្បីចាត់ចែងការហូបចុកសម្រាប់ថ្ងៃដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ដែលជាតម្រូវការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះតែម្តងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដូច្នេះ និយោជកគួរតែធ្វើតាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមូលហេតុដែលលើកឡើងមានលក្ខណៈសមហេតុសមផល និងចាំបាច់សម្រាប់ការទទួលបាន មួយសប្តាហ៍ម្តង។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧ និង ០០នាទី មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ* ”។

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា៖ “*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។*”

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “*ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣២ និងមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនៅថ្ងៃ ឬខែណា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទោះបីកូដកម្មត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយនិយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃណា ឬខែណា ដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ។*” *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៩/ ០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ២៧/១០-ហាត អ៊ិនធើប្រាយ និង លេខ០០៩/១៤ - ស៊ុណូ ហ្គាមេន)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកដោះស្រាយបញ្ហាដែលអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ឈ្មោះ Grace De Castro ដែលបានជេរប្រមាថមកលើកម្មការិនីរបស់ក្រុមហ៊ុន។ កូដកម្មនេះ គឺធ្វើឡើងដោយមិនបានធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ អំពីការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ហើយក៏មិនបានជូនដំណឹងមុនស្តីពីកូដកម្មករទៅកាន់និយោជកដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មពីរសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងបន្តពិចារណាថា តើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូល ជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬយ៉ាងណា៖

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា៖ "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ៖*

....

ប្រាក់ដែលបើកជាប្រាក់រង្វាន់

លើសពីនេះចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ បានចែងថា៖ "*២.កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។*

យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងចំណុចទី០២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនស្របទៅតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ មិនមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ០៤/០៣ - លីដា ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣/០៥ - ហ្គាយើង ដ្រាហ្គុង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦៣/០៧ - ភ្នំពេញ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១០/០៧- នូវ ឌប ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៨១/០៨ - គូប៊ល អាប៉ារែល ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២០ មាត្រា ៣២៤ និង មាត្រា ៣៣២ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជកទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មិនបានបំពានដល់ច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ទេ។

សរុបមក យោងតាមការបកស្រាយបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងសេក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មពី រសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៣០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ពោលគឺ យកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ នៃថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គុណនឹង ២ រួចបូកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧ និង ០០ នាទី មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មពី រសៀលថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ទូចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន និម្មិត**

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