ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៥៧/១១-អ៊ឹង ជី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អាន វីរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹង ជី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិបាគូរ សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៦៤៣ ០៨ ០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក តុប ស៊ីថា	ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក តឹក ហ្វាត	អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
- សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹង ជី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិបាគូរ សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៤៥ ៩៧៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ស៊ុំ សុធា — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ

២- កញ្ញា សារី សុទន់ — ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី

៣- កញ្ញា ផុល ស្រីហាន — អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី

៤- កញ្ញា ភន ស្រីម៉ៅ — លេខាធិការសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦ៈ00 ដល់ ម៉ោង ២០ៈ00 សុំផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤000 រៀល។

៣- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ សុំឱ្យរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់។

៤- នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់អត់ច្បាប់មួយថ្ងៃ សុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ទ្វេរដង។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ និងថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។

៧- នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈសុំច្បាប់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យមានភាពងាយស្រួល។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ឯការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងស្តីពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករឱ្យបានច្បាស់លាស់។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងលាឈប់ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករ។

១២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤000 រៀល។

១៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១000 រៀល ពីកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជារៀងរាល់ខែ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩

សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៣២៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៣២៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២ រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ១៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១០ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១ ទី៣ (រក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ) ទី៤ ទី៥ ទី៦ ទី៧ ទី៨ ទី៩ ទី១០ ទី១១ ទី១៣។ ចំណែកចំណុចវិវាទមិនសះជា ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ (រក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ)និងទី១២។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក តុប ស៊ីថា ជាអ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន៥៦នាក់ ដែលបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៤ចំណុច។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី លេខ ១៣២៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីង ជី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចាប់ដំណើរការនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ហើយមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១៥៥ នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករមានសមាជិកចំនួនជាង ៥០ នាក់។ សហជីពនេះពុំមានបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងនៅឡើយទេ។

- នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរភាគីកម្មករនិយោជិតថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ដែលធ្វើការទាមទារលើចំណុចវិវាទទាំង ៣ នេះ។ ភាគីសហជីពសន្យាថា នឹងផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃមកតាមក្រោយ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ឱ្យភាគីទាំង២ផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ត្រឹមថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និងជំទាស់ទៅលើភស្តុតាងទាំងនោះ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។
- នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៦ នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារ។ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងស្នាមមេដៃនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ ២០ និង ០០

- សព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ ហើយចាប់ពីម៉ោង ១៨ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ០០ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលបន្ថែមទៀត។ សរុបទៅ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៣០០០ រៀល ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពី ១៦ និង ០០ ដល់ ២០ និង ០០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ០០ ។ មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺ ប្រកាសថែងថា នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចំនួន ២០ នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយច្រើនជាងច្បាប់ហើយ ដូចនេះនិយោជកមិនអាចបន្ថែមបានទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល តែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលទេ ព្រោះនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ តែទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ គឺនិយោជកមិនផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការដូចម៉ោងធម្មតាដែរ គឺពីម៉ោង ៨ និង ០០ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ៤ និង ០០ រសៀលនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដោយសារការធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យជាការងារបន្ថែមម៉ោង ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យរហូតដល់៨ម៉ោង។
- ភាគីនិយោជកមិនបានយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង៣នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៦ នាក់ នេះដែរ ឬទេ?

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រឺដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចមក បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រឺ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៦១/០៩-សិប្បកម្មព្រែកព្រៃង និងលេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ដៀវ*)។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៦ នាក់ បានពឹងពាក់សហព័ន្ធសហជីពប្រយោជន៍កម្មករធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះតាមរយៈតារាងស្នាមមេដៃកម្មករ ដែលស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១៤ចំណុច ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៦ នាក់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ចំពោះបញ្ហាស្នាមមេដៃពិត ឬក្លែងក្លាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសមត្ថកិច្ចធ្វើកោសល្យវិច្ច័យទេ។ ចំណែកនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងស្នាមមេដៃនេះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ ២០ និង ០០

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០០ រៀល ពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោ ២០ និង ០០។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ០០ នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០២/១១-ពូយៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករពុំទាន់ទទួលបានមានបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។ ក្នុងករណីនេះ សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជាភាគីដើមបណ្តឹង ហើយតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៦ នាក់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ០០។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ចំណុចទី១ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា *" កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ "* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១១-ខេមបូ ហ៊ែនសាំ អិលធីឌី (សាខាទី ១) *ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *" នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មី* លេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ *នេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមាន ដោយមានច្បាប់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលមួយខែពេញ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នៃប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ គឺមិនមានបំណងដាក់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាកមានជំងឺ ហើយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារពួកគេឈប់មានជម្ងឺដោយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ គឺវាអយុត្តិធមិសំរាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយ ដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ព្រោះជម្ងឺ ។ ប៉ុន្តែ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជាតំរូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើទៀងទាត់សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជម្ងឺនេះ គឺមិនយុត្តិធមិសម្រាប់និយោជក ដែលត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៏របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់ដោយសារជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់

រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះ មានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ "*។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយ ធិច ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា *"ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង "*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្រដៀងនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បើសិនជាកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ "*។

ដោយសារការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដូចនេះ តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងទេ។

តាមអង្គហេតុ និយោជកមិនដែលផ្ដល់ជូននូវប្រាក់ថ្លៃបាយនេះដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមនៅថ្ងៃអាទិត្យទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ តាមសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០៤១ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យ ពីព្រោះច្បាប់តំរូវឱ្យតែ ២០០០ រៀល តែប៉ុណ្ណោះ ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករពុំទាន់ទទួលបានមានបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ ។ (*សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី២*) ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦ និង ០០ ដល់ម៉ោង ២០ និង ០០ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកៈ

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

ឈ្មោះ ៖ **អាន វីរៈ**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: --

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ១៥៧/១១-អ៊ីង ជី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្ដីសម្រេចនៃសំណុំរឿង អ៊ីង ជី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ដោយអាជ្ញាកណ្ដាល អ៊ឹង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ដាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្ដីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់នោះ"* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្ដាល **អ៊ឹង សុទ្ធី** សូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចនៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ **១៥៧/១១-អ៊ីង ជី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី** ចំណុចវិវាទទី៣ ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងារ របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សំរាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

<u>I-ការពន្យល់ពាក្យ ៖</u>

១-រង្វាន់ bonus-prime " (នាម)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន, របស់ជាបំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះគាប់ចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត ៖ ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់ ។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និងទ្រនិបរបស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេង ក្រៅពីទ្រនិប ។(ទំព័រ ៩៧០ បន្ទាត់ទី១២ វចនានុក្រម ជួន ណាត) ។

២-ទ្រនិប ៖ រង្វាន់គ្រូមើលជម្ងឺ,រៀបទ្រនិបគ្រូ,ជូនទ្រនិបគ្រូ (ទំព័រ ៤៦៣ បន្ទាត់ទី ២ វចនានុក្រមជួនណាត) ។

៣-primes (n)(Dt. trav.) -sommes versees par l'employeur au salairié en sur du salaire normal, soit á titre de remboursement de frais, soit pour encourager la productivité, tenir compte de certaines difficultés particuliéres du travail,ou recompenser l'ancienneté. **[livre, Lexique des termes juridiques 12 éme édition Dalloz 1999 page 413]**

<u>II-ការបកស្រាយ ៖</u>

ពាក្យថា រង្វាន់ ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌ ។ ដូច្នេះ អ្នកត្រូវទទួលបានរង្វាន់ លុះត្រាតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយត្រូវបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនោះ ។

ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍សម្រាប់ការអនុវត្ត ការផ្ដល់រង្វាន់ តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិដាក់ ឬដកចេញនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលរង្វាន់នេះ ? ចម្លើយ គឺ ម្ចាស់រង្វាន់ ។

ដូច្នេះ សម្រាប់វិស័យការងារវិញ ម្ចាស់រង្វាន់ គឺ និយោជក ចំណែកឯអ្នកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះវិញ គឺកម្មករនិយោជិត ។

ឧទាហរណ៍ ៖

ក/១-ចូរអ្នករាប់លេខឱ្យដល់លេខ ១០០០ ខ្ញុំនឹងឱ្យប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ។ ប៉ុន្តែ អ្នករាប់លេខបានត្រឹមតែលេខ ៩០០ អ្នកសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់មិនអាចរាប់គ្រប់ ១០០០ ទេ ម្ចាស់រង្វាន់ក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឈប់រាប់ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់អង្គន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ នោះ ចែកមកឱ្យខ្លួន តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការអង្គន់ប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារនេះ នៅពេលដែលអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួនតាមលក្ខខណ្ឌដែលម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ? ចម្លើយ គឺ **ម្ចាស់រង្វាន់**។

ខ/១-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៨ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ១០ ដុល្លារ។

២-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៦ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៨ ដុល្លារ។

៣-ប្រសិនបើ អ្នកណាមកធ្វើការបាន ៤ ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ ៦ ដុល្លារ។

នេះជាលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកម្រិតតាមថ្នាក់ចំនួន ៣ ថ្នាក់ ដូច្នេះ បើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតតាមថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើអ្នកសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ម៉ោង/១ថ្ងៃ ដោយមានការអនុញ្ញាតក្តី តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតថ្នាក់ណាមួយដែរ ឬទេ ? តើអ្នកអាចសុំឱ្យអ្នកដែលជាអ្នកផ្តល់រង្វាន់នោះ អង្គន់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬទេ? មានន័យថា ការអង្គន់នោះ គឺ ១០ ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ។ ចម្លើយ គឺ អ្នកមានសិទ្ធិស្នើសុំ ប៉ុន្តែម្ចាស់រង្វាន់ជាអ្នកសម្រេច។

<u>III-ការសន្និដ្ឋាន ៖</u>

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលបានមោឃភាពទៅលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ បានចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ "* ។

នេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញតាមឱ្យបាន ពោលគឺធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ទើបទទួលបានរង្វាន់ ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ហើយឈប់សម្រាកដោយមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃណាមួយនោះ មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើយ។ ដូច្នេះ គប្បីគេត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវសិន ទើបគេអាចទទួលបាននូវរង្វាន់នោះ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ុំ សុទ្ធី