ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤១/០៥-ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ឈីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ម៉ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥២ ២៩៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឯម សុជាតិ បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព_សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤០ ៥៤៨ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សៀ សាន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក លើម ម៉ាឡៃ ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ បូយឿ

៣- លោក ខេង ស៊ីមាន អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ

បញ្ហាទាមទារ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ សុំក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល ហើយបើកឱ្យថ្ងៃថែមម៉ោងតែម្ដង។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនតាមការទាមទារនោះឡើយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ជូនប្រាក់ថែមម៉ោងនេះចំនួន ១០០០ រៀលរួចហើយ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បាយជូនកម្មករឱ្យបានរាល់ពេលកម្មករថែមម៉ោង (បើកតាមថ្ងៃថែមម៉ោង)និងសុំបន្ថែមប្រាក់ ១០០០ រៀលទៀតលើប្រាក់បាយបើកកន្លងមក។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ជូន ១០០០ រៀល រួចហើយ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ % និងមិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទៀតឡើយ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលគ្មានការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីៗ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្ដូរមុខងាររបស់ពួកគាត់ទៅកន្លែងផ្សេងៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ % ជូនដដែល។ ប៉ុន្តែបើកម្មករ កម្មការិនីសុំឈប់សម្រាក ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាមួយគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីពីការមិនសះជា លេខ ៩២៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៥។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៥:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាទាំងស្រុង ចំនួន ១ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន០៤ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៥២៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំងនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ល្ងាច ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាទាំងស្រុង នូវចំណុចវិវាទទី៣ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណារួមមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Liu Zhichao ជានាយកក្រុមហ៊ុន ប៉ូកាវ ជូនលោក ឯម សុជាតិ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន បូយៀ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ រឿន ប៉ូលីន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ ងួន ស៊ីវលី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៥- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ ចក់ លី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បូយៀ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជិកាលេខ ១០៥ កកបវ/អធក ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន បូយៀ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៨- អនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពយុវជនខ្មែរ និងនិយោជកក្រុមហ៊ុន បូយៀ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន បូយៀ លេខ ៩២៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន បូយៀ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧៣២ កប/អក/វក/លេកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧៣១ កប/អក/វក/លេកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

-ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

-ក្រោយពីបានស្តាប់សំណេះសំណាលរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន បូយៀ បានបើកដំណើរការ នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ បច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៥៨៥ នាក់ ។

- នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីពចំនួន២ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) ហើយសហជីពទាំង ២ នៅមិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងសហជីពបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ មានចំនួន ៣៦៧ នាក់ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល និងបើកជូននៅថ្ងៃនោះតែម្តង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដោយហេតុថា ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាថ្ងៃឈប់សម្រាក ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបានខិតខំមកធ្វើការជូននិយោជក ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺជាការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យមានកំលាំងចិត្តធ្វើការបន្ថែមទៀត ។ ម៉្យាងទៀត នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ នៅក្បែររោងចក្រ ពុំមានលក់បាយ ឬ អាហារសម្រាប់ហូបទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនេះ ក្នុងបួនសប្តាហ៍ម្តងវិញ គឺមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូន នៅពេលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនោះតែម្តង ដូចនៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាទេ ។ ការទាមទារនេះ ដោយយោងទៅលើមូលហេតុថា ពួកគាត់រងាស្រួលនាំបានប្រាក់យកទៅទិញបាយហូបសម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនមានការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនេះ យូរៗម្តង ជួនកាលកន្លះខែ ជួនកាល ១ខែ មានម្តង ប៉ុណ្ណោះ ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃអាទិត្យ ទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យធ្វើម្តង ។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនពុំដែលមានការងារបន្ថែមម៉ោង ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យទៀតទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំរក្សាផ្តល់ជូន ១០០០ រៀល ដដែល ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន ៥០០០ រៀលទេ ដោយហេតុថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុន ជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ការ

បញ្ជាទិញមានការប្រែប្រួល និងតម្លៃធ្លាក់ចុះផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏នៅតែរក្សាបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនេះ គឺពីរសប្តាហ៍ម្តង ដដែលផងដែរ គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ឬទី១៦ នៃខែនីមួយៗ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តបើកជូនពីរសប្តាហ៍ម្តងនេះជាយូរមកហើយ គឺតាំងពីក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការ នៅឆ្នាំ ២០០៥ មកម្លេះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ជំហរថា កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដដែល។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បន្ថែម ១០០០រៀល ទៀត និងបើកឱ្យនៅថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែម្តង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង បន្ថែមចំនួន ១០០០រៀលទៀត។ ប៉ុន្តែ មិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យនៅថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល រួចហើយ ដោយក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យពីរសប្តាហ៍ម្តង។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ចំនួន ១០០០ រៀល ទៀត និងសុំបើកមួយសប្តាហ៍ម្តងនេះ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានខិតខំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់ឆាប់យកទៅទិញបាយហូបសម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតចប់ នៅម៉ោង ១៦: ០០ នាទី ល្ងាច ហើយក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ រសៀល។ ជាទូទៅ ក្រុមហ៊ុនតែងមានការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ មានពី ៦០ ទៅ ៧០ ភាគរយ ជាពិសេស កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ និងផ្នែកកាត់ មានការងារបន្ថែមម៉ោងធ្វើរហូត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ គឺផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល បន្ថែមទៀត តាមការទាមទារបានទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០រៀល ដដែល។ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ

និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០១៧ សកបប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត គួរតែលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមហ៊ុន ដែលខិតខំរកការងារជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលក្រុមហ៊ុនធំៗដទៃទៀត កំពុងតែស្ថិតក្នុងការព្យួរការងារ។ ក្រុមហ៊ុន ក៏នៅតែរក្សាបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺពីរសប្តាហ៍ម្តង ដដែលផងដែរ គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ឬទី១៦ នៃខែនីមួយៗ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តបើកជូន ពីរសប្តាហ៍ម្តងនេះ ជាយូរមកហើយ តាំងពីក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០៥ មកម្លេះ ដូចចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ជំហរថា កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល បន្ថែមទៀត និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ មួយសប្តាហ៍ម្តង ដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល និងបើកជូននៅថ្ងៃនោះតែម្តង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ចំនួន ១០០០ រៀល ដោយក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ ពីរសប្តាហ៍ម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ឬទី១៦ នៃខែនីមួយៗ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល និងបើកឱ្យក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់ឆាប់យកទៅទិញបាយហូប សម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដែរឬទេ? តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មួយសប្តាហ៍ម្តងដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ក-តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដែរឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងដែរថា "*អត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបប. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល*"។

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមតម្រូវការរបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន*

១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ" ។ យោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ហើយប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានតែ ១០០០ រៀល ប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយថ្ងៃ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ *៦៦/០៦-ឃ្នាលមើដា ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១០៧/០៨-ស៊ុវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ចំនួន១០០០ រៀល ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដោយលើកហេតុផលថា នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ។ ហេតុនេះហើយ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មានន័យថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនេះ ស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ខាងលើរួចហើយ ។ ហេតុនេះហើយ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍ដែលលើសច្បាប់ផ្ដល់ឱ្យ ។ ដូច្នេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន រូយ៉ាល់ នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៣/០៨-ឆាយចិនថាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៥២/០៨-វីលតិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និង១០១/០៩ និង ១០៦/០៩-ជីបតី ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្ដល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាធរមាន លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ* "។

ផ្អែកលើប្រការ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់លើកឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៥៧/០៨-រិបសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពីព្រោះសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុត នៅឡើយទេ។ ដូចនេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ។

ខ-តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មួយសប្តាហ៍ម្តង ដែរឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យនេះ គឺពីរសប្តាហ៍ម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ឬទី១៦ នៃខែនីមួយៗ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តបើកជូន ពីរសប្តាហ៍ម្តងបែបនេះជាយូរមកហើយ គឺតាំងពីក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មួយសប្តាហ៍ម្តងវិញ ដោយលើកមូលហេតុថា នៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ នៅក្បែររោងចក្រពុំមានលក់បាយ ឬអាហារសម្រាប់ហូបទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មួយសប្តាហ៍ម្តង ដែរឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៩ ក.ក.ក.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ក៏បានចែងដែលថា "*អត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ*

ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល"។

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

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលត្រូវបន្តទៅម៉ោងខាងមុខទៀត ពីព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ម្យ៉ាងទៀត ទោះបីជានិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។

ប៉ុន្តែ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ គោលបំណងចំបងរបស់សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ គឺធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានបាយមួយពេលសម្រាប់ហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគិតថា និយោជកផ្តល់ជាបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬក៏និយោជកផ្តល់ជាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ មិនបានកំហិតថា ត្រូវបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលណានោះដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងរយៈពេលមួយសមស្រប ដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូប នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគិតថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ពោលឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចទាត់ចែងប្រាក់នោះ សម្រាប់ទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៤៧/០៧-ជុង រ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១១០/០៥-អ៊ី វី អ៊ីកស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*)។

យោងតាមអង្គហេតុជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មួយសប្តាហ៍ម្តង គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការ និងព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់ឆាប់ ដើម្បីយកទៅទិញបាយហូប សម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ពិតជាត្រូវការប្រាក់ថ្លៃបាយប្រាកដមែន ពីព្រោះនេះ ជាតម្រូវការក្រពះដ៏ចាំបាច់របស់ពួកគាត់ ដើម្បីចាត់ចែងយកទៅទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០រៀល បន្ថែមទៀត និងបើកឱ្យនៅថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែម្តង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ នាទី ល្ងាច ចំនួន ១០០០ រៀល រួចហើយ ដោយក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យពីរសប្តាហ៍ម្តង ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចំនួន ១០០០ រៀល បន្ថែមទៀត និងសុំបើកមួយសប្តាហ៍ម្តងនេះ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានខិតខំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងបានប្រាក់ឆាប់យកទៅទិញបាយហូប សម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល បន្ថែមទៀត ដែរឬទេ? តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិអាចទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ដែរឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ក-តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្ថែម ចំនួន ១០០០ រៀលទៀត ដែរឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងដែរថា" *អត្ថប្រយោជន៍ទាំងផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សករបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល*" ។

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សករបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា" *កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ*" ។ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សករបយ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ហើយប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែម

ម៉ោងនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានតែ ១០០០ រៀលប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយថ្ងៃ (សូមមើលសេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ *៦៦/០៦-ហ្គោលហ្វីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣* និងលេខ *១០៧/០៤-ត្រីវ៉ាតិច ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ នាទីល្ងាច ចំនួន១០០០រៀល ត្រឹមត្រូវស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ រួចហើយ ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន១០០០រៀលបន្ថែមទៀត ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដែលលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ទាក់ទងនឹងវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែងតែបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារវិវាទពីប្រយោជន៍នេះ កាលណាសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីសម្រេច លេខ *៨១/០៤-អេរ៉ាហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥៨/០៤-ព្រូតេក្លូវៀន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ ។ (*សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល បន្ថែមទៀត ។

ខ-តើកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដែរឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដូចគ្នានឹងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើដែរ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយរួចហើយដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ដោយផ្អែកលើអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : - បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥000 រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ។

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី២ : - បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១000 រៀល បន្ថែមទៀត ។

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើពុំមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឈី ឆែសេង

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ឈិន សុវណ្ណា

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនណារ

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