ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៦/១១- ហ្សុងឋិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្សុងឋិច ហ្គាមេន មេនូហ្វេកឈើរីង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦១៨ ៩១៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោកស្រី សេង អ៊ីឆេង ប្រធានរដ្ឋបាល

២- កញ្ញា សៀវ ម៉ារីយ៉ា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **- សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (ស.ស.ស.ប.ក)**

- សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៤៣០ ៣១២ 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 ហ៊ីង ប៊ុនធឿន	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
២-	លោក សួស សុខា	ប្រធានដោះស្រាយវិវាទ ស.ស.ស.ប.ក
៣-	លោក សាន់ វិបុល	ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៤-	លោក ហៀង រ៉ាវី	លេខាធិការសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៥-	លោក អំ សំអាត	ទីប្រឹក្សាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេង១ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករបានឈប់ និងសុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១០ដុល្លារ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយមួយសប្តាហ៍ម្តង។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកសុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន៤.៥ដុល្លារជូនកម្មករនិយោជិតវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករពិនិត្យកាយសម្បទាដោយខ្លួនឯង។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលកំណត់៦ខែម្តង និងមិនត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានកំហុស។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។

៥- នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមសុំឱ្យគ្រូពេទ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(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 (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៦៧៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន

បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សេចក្ដីនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្ដីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៦៧៧ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចទី៥។ ចំណែកចំណុចវិវាទទី ១ ភាគីបានសះជានឹងគ្នាលើផ្នែកនៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ឯចំណុចវិវាទទី៤ បានសះជានឹងគ្នាលើការបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតតវ៉ាចំពោះការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំពោះចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការសុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់) ទី២ ទី៣ និងទី៤(ពាក់ព័ន្ធការសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែម្ដង)។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជា ដែលនៅសល់ខាងលើដោយផ្អែកលើភស្ដុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ចុះបញ្ជិកាលេខ ៧៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា និងប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន៦ចំណុច។

៣- សារណាសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ពាក់ព័ន្ធចំណុចវិវាទ ជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីសុំចុះទិដ្ឋាកាលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ចុះបញ្ជីលេខ ០១៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ដោយនាយកអធិការកិច្ចការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- លក្ខន្តិកៈសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ចុះបញ្ជិកាលេខ ២១៤៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច លេខ ៦៧៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច មកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្យុងចិច ចូលរួមសវនាការលេខ ៤៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតអញ្ជើញសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំរោងចក្រ ហ្យុងចិច ចូលរួមសវនាការលេខ ៤៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

THE ARBITRATION COUNCIL

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រនេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនសរុបប្រហែល ៦០០ នាក់។
- នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីពពីរ គឺ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា។ សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជាមានបញ្ជិកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត។
- សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំរោងចក្រ ហ្សុងឋិច ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ២៥០ នាក់។ សហជីពនេះគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ ពោលគឺឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យគ្រប់ ១០ ដុល្លារអាមេរកិ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់នេះ ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលប្រសើរជាងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ។ ថ្មីៗនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមិនបានផ្តល់បន្ថែមជូន ១ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យបាន ៨ ដុល្លារអាមេរិកទេ ទោះបីជាគាត់ធ្លាប់បានផ្តល់លើស ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងចាស់ក៏ដោយ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងជូនចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិកឱ្យគ្រប់ ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងជូន៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែបានទេ ក្រុមហ៊ុនអាចតម្លើងជូន២ដុល្លារអាមេរិក ឬ ១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដូចដែលធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកន្លងមកក៏បានដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក

ក្នុងមួយខែត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទៀតទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ទាមទារតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ពីព្រោះពួកគាត់បានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏ធ្លាប់បានផ្តល់ជូនបន្ថែមជូនចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកដែរ ហើយអត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបាន គួរតែរក្សានៅដដែល ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដដែល។

ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី០៥ នៃខែនីមួយៗ ពោលគឺបើករៀងរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានផ្នែកគណនេយ្យតែម្នាក់ទេ ដែលគាត់ត្រូវធ្វើការងារច្រើនផ្សេងទៀត ដែលមិនធ្វើការតែលើការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តងជូនកម្មករនិយោជិតតាមការទាមទារទេ ដោយសារតែនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានគណនេយ្យតែម្នាក់ ដែលមិនអាចធ្វើការងារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ បានទាន់ពេលវេលា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកពិចារណាបន្ថែមគណនេយ្យម្នាក់ទៀត ដើម្បីឱ្យជួយការងារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមានជីវភាពខ្វះខាត មិនមានប្រាក់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ទើបត្រូវការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះមួយសប្តាហ៍ម្តង។

ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ៤.៥ ដុល្លារអាមេរិក ឬ១២០០០រៀលតាមតម្លៃជាក់ស្តែង ដែលនិយោជកបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួល និងកម្មករនិយោជិតបានចំណាយលើថ្លៃពិនិត្យសុខភាព

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង និងចេញសោហ៊ុយថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯងនៅពេទ្យការងារផ្ទាល់ ឬក្រុមហ៊ុនអញ្ជើញពេទ្យការងារមកពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតដល់ក្រុមហ៊ុន។
- កម្មករនិយោជិត ដែលទៅពិនិត្យសុខភាពនៅពេទ្យការងារត្រូវចំណាយប្រាក់អស់ ១២០០០រៀល ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ដែលពិនិត្យសុខភាពនៅក្រុមហ៊ុនដោយក្រុមហ៊ុនអញ្ជើញពេទ្យការងារមក ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពួកគាត់ចំនួន ៤.៥ ដុល្លារអាមេរិក (ប្រហែល ១៨ ០០០ រៀល) ដើម្បីបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការពិនិត្យសុខភាពនៅក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា និងតុលា ឆ្នាំ២០១០ បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាព។
- កម្មករនិយោជិតដែលបានពិនិត្យសុខភាព ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ ឬគាត់បានទៅពិនិត្យដោយចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនចំនួន ១២០០០ រៀល ក្នុងម្នាក់ មានចំនួនពី ២០០ នាក់ ទៅ ៣០០ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ៤,៥ ដុល្លារអាមេរិក ឬ ១២០០០ រៀល តាមតម្លៃជាក់ស្តែង ដែលនិយោជកបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួល និងតម្លៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានចំណាយលើថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដោយសារតែការពិនិត្យសុខភាពនេះ ជាការតម្រូវរបស់និយោជក។ លើសពីនេះ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការចំណាយលើថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ជាបន្ទុករបស់និយោជក។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវពិនិត្យសុខភាពពេលចូលធ្វើការ។ ក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀតក៏មិនចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ជំនួសកម្មករនិយោជិតដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ម្តង

- ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែម្តង បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ។ បន្ទាប់មកទៀត ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាកំណត់រយៈពេល៣ខែម្តងៗ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាមានអតីតភាព១ឆ្នាំ ហើយក្រុមហ៊ុនពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការល្អ ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ។ សរុបមក ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ និងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែ និង ៦ ខែ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៣ ខែ មកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែ វិញ បន្ទាប់ពីចប់ការងារសាកល្បង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនូវអំណះអំណាងថា បើក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល៣ខែម្តងៗនេះ គឺជារយៈពេលខ្លី ហើយក្រុមហ៊ុនងាយបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ដោយមិនចាំបាច់ជូនដំណឹងមុន។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែ វិញ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការជូនដំណឹងនៅពេលក្រុមហ៊ុនឈប់បន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីឱ្យ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសុវត្ថិភាពការងារជាងមុន និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនផងដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងរយៈពេល៧ថ្ងៃមុនដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលក្រុមហ៊ុនសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីជូន។ នៅក្នុងការជូនដំណឹងរយៈពេល៧ថ្ងៃមុននេះ គឺដើម្បីប្រាប់អំពីមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យ ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែ ឬរយៈពេល ៦ ខែក៏ដោយ។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារស្របទៅតាមសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែ មកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ ដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងបន្ថែមចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យគ្រប់១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែរ ឬទេ?

សេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ* "។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ក្នុងអំឡុងពេលដែលសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតម្រូវឱ្យផ្តល់តែចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ នៅពេលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចេញសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់បន្ថែមជូន ១ ដុល្លារអាមេរិក លើ ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យបាន ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែទេ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានផ្តល់លើស ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

នៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្ដីជូនដំណឹងកន្លងមកក៏ដោយ។ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងជូន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែបានទេ ក្រុមហ៊ុនអាចតម្លើងជូន ២ ដុល្លារអាមេរិក ឬក៏តម្លើង ១ ដុល្លារអាមេរិក ដូចដែលធ្លាប់បានផ្ដល់ជូនកន្លងមកក៏បានដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកបំពេញការងារជាទៀងទាត់ ស្របតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ រួចហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ នេះ បានកំណត់ថា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ គឺ ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ថា ឱ្យនិយោជកត្រូវតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ឬតម្លើងនូវចំនួនទឹកប្រាក់ណាមួយ ពីលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែកន្លងមកនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀងណា ឬអនុសញ្ញារួមណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់បន្ថែមចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ២ដុល្លារអាមេរិក ឬ៣ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពីលើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្ដល់ឱ្យកន្លងមកនេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនឹងផ្ដល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ*"។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានឡើយសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២*)។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧/០៦-ជាយយ៉ាំង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា "*សិទ្ធិនេះ ជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៧៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*"។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទប្រយោជន៍នេះ កាលណាសហជីព ដែលនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៧១/០៩-ហាយតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ៨៤/១០-មីងដាហ្វូតវៀ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារមកនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន មិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ហើយសហជីពផ្សេងទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា ដែលមានបញ្ជិកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត។ ហេតុនេះ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនអាចនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យគ្រប់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកន្លះខែម្តង នាថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី០៥ នៃខែ ពោលគឺពីរសប្តាហ៍ម្តង។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តងវិញ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមានជីវភាពខ្វះខាត មិនមានប្រាក់ទិញបាយហូប នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ទើបត្រូវការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះ មួយសប្តាហ៍ម្តង។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិអាចទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តងបានដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*...ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទេ ពីព្រោះប្រាក់នេះ ជាប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ វាមិនមែនជាកម្រៃ ដែលបានមកពីការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹង*

ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោង បន្ថែមពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ..." ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៨៥/០៩-ណាន់គ័ង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ១១០/០៩-ប៊ី អ៊ីកែវីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ គឺប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែម ពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ហេតុនេះ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ មិនត្រូវបើកនៅពេលជាមួយគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែមនោះទេ។

យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ* " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការផ្ដល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្ដល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បន្ទាប់ពីចប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលត្រូវបន្តទៅម៉ោងខាងមុខទៀត ពីព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្ដល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ ទោះបីជានិយោជកមិនអាចផ្ដល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្ដីជូនដំណឹងខាងលើ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ជំនួសឱ្យការផ្ដល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្រប ដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថាវាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្ដាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នោះ សម្រាប់ទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១យល់ឃើញថា ការផ្ដល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៤៧/០៧-ជុង ហ្វៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៩/០៧-គេរ៉ាតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៨៥/០៩-ណាន់គ័ង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយ

បន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជួនកាល គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែលបើករាល់សប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តង១បាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយហេតុថា គាត់ត្រូវការប្រាក់នេះ ដើម្បីចាត់ចែងទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ចំណែកឯនិយោជកវិញលើកឡើងថា គាត់មានបុគ្គលិកផ្នែកគណនេយ្យតែម្នាក់ មិនអាចចាត់ចែង បើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះ មួយសប្តាហ៍ម្តងនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហាជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាការសំខាន់ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងជីវភាព ដោយការចំណាយលើអាហារបន្ថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា មិនអាចចាត់ចែងលើការចំណាយនេះ រហូតដល់២សប្តាហ៍បានឡើយ។ មួយវិញទៀត យោងតាមគោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការផ្តល់នូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនេះ គឺត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ថ្ងៃនៃការបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីចាត់ចែងយកទៅទិញបាយហូប សម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ មានហេតុផលសមរម្យ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តងជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ៤,៥ ដុល្លារអាមេរិក ឬ ១២០០០រៀល តាមតម្លៃជាក់ស្តែងដែលនិយោជកបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួល និងកម្មករនិយោជិតបានចំណាយលើថ្លៃពិនិត្យសុខភាព

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ៤,៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួល ឬសងចំនួន ១២០០០ រៀល តាមតម្លៃជាក់ស្តែង ដែលកម្មករនិយោជិតបានចំណាយលើថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនៅក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា និងតុលា ឆ្នាំ២០១០។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ ដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា *"ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :*

ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។....

គ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវអោយនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

.......៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ" ។

ប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្ដីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាពរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈចែងថា *"ឃ- ចំពោះតំលៃសេវាលើការពិនិត្យសុខភាព ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម: -ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរម្នាក់ៗ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន១២.០០០ (ដប់ពីរពាន់) រៀល ..." ។*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៤៧ (ក)និង (គ) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ២ (ឃ) នៃប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ១១៩១ សហវ.ប្រក.ចមព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ស្ដីពីអាករប័ណ្ណការងារ សៀវភៅការងារ និងកំរៃសេវាពិនិត្យសុខភាពរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល*លេខ ០២/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៩/០៥-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ លយូ អ៊ែន ឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៩៨/០៧-ស្កាយស៊ីល្វ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៥២/០៨-ស៊ុបព្រីម ហ្គាកមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧០/០៩-ជី. ដាប់បែលយូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដែលបានចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។

មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ផលទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងផលទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករ ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង"។

តាមន័យមាត្រា១២០ នេះ បណ្តឹងទាមទារសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះ គឺកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះថា វាជាលក្ខខណ្ឌមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានលិខិតពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯង ដោយអាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារបណ្តឹងនេះ មានរយៈពេលត្រឹមតែ៣ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ។

តើអាជ្ញាយុកាលនោះ ត្រូវចាប់ផ្តើមពីពេលណាមក? នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៣/០៧-គួបល ហ្វូតវែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា បណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គឺមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬកាលបរិច្ឆេទនៅពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យសុខភាពនៅមុនពេលពួកគេចូលធ្វើការ ឬមុនពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការពិនិត្យសុខភាព ក្រោយពេលចូលធ្វើការ។ ដូច្នេះ អាជ្ញាយុកាល៣ឆ្នាំ ត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯង ឬចាប់ពីថ្ងៃដែលពួកគេត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប្រសិនបើនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពនោះ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលបានពិនិត្យសុខភាព ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ ឬគាត់បានទៅពិនិត្យ ដោយចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនមានចំនួន ពី ២០០ នាក់ ទៅ ៣០០ នាក់ នៅក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា និងខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។ ហេតុនេះ អាជ្ញាយុកាលដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនទាន់ហួសពេលកំណត់ ៣ឆ្នាំទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលពួកគាត់ ឬសងប្រាក់ពួកគាត់បានចំណាយដោយខ្លួនឯង តាមចំនួនជាក់ស្តែង ដែលមាន ១២០០០ រៀល ឬ ៤.៥ ដុល្លារអាមេរិក។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯងចំនួន ១២០០០ រៀល ឬសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤.៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗ ដែលនិយោជកបានកាត់។

ចំណុចវិវាទទី៤: *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ម្តង*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ម្តង បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*"។

មាត្រា១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា "*កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើតកែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន*"។

មាត្រា២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា "*កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី*"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា "*ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ឋិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ។ ផ្អែកតាមមាត្រា១ និងមាត្រា២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគីនិយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារបានឡើយ*"។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩- មេដគ្រេស ថេកស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៥៨/១០-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)*។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តង បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ អាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែភាគីនិយោជកមានការយល់ព្រមផងដែរ។ ក្នុងវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមឡើយ ដោយលើកហេតុផលថា ការបន្តកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន គឺអាស្រ័យទៅតាមស្ថានភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល៦ខែម្តង បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិត មានអតីតភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាភាគីទី៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីបានឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែម្តង បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីគ្រប់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដោយខ្លួនឯងចំនួន ១២០០០ រៀល ឬសងប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៤,៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗ ដែល និយោជកបានកាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល៦ខែម្តង បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈយ៉ា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL