ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៥/០៩-គួបិល ហ្វូតវែរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ឈឺវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **រុន សារ៉ាយ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើល ខប**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៧៤៩ ៣៤៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ភូ ជីកាយ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ គួបិល ហ្វូតវែរ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៩៤ ០៧៤ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ចេង ណេន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ

២- លោក សុក្រ វិចិត្រ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ

៣- លោក ម៉ៅ មល់ ប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៤- លោក ប៉ក់ សំណាង អនុប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករសុំមិនបន្ថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងពេលបន្ថែមម៉ោងសុំប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល សំរាប់ពេលបន្ថែមម៉ោង ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមប្រកាស លេខ ៨០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

២- កម្មករសុំកុំឱ្យមានកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករកម្មការិនីធ្វើការដូចពេលកន្លងមក ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

៣- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើកម្មករ កម្មការិនីឱ្យជូតឥដ្ឋ ឬប្រោសដី ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

៤- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចំពោះស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួច បានសម្រាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កូនអាយុ១៨ខែ និងស្ត្រីដែលមានកូនអាយុ១៨ខែឡើង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភ២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ក្មេងនោះអាចទៅសាលាបានដោយខ្លួនឯង ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជាលេខ ២០៨/០៩ កបវ/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សេចក្តីផ្តើមនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់មន្ត្រីសហពន្ធ័សហជីពលើក ស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ លើវិវាទការងាររួមចំនួន១៤ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើការទាមទារចំនួន១០ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន០៤ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩(វេលាម៉ោង០៨:០០នាទីព្រឹក) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន០៤ ចំណុចនេះជាបន្តទៀត ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលពុំមានចំណុចណាមួយទទួលបានការសះជានោះទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅ ក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារលើចំណុចវិវាទខាងលើ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ ជូនលោក ភូ ជីកាយ ដើម្បីចូលរួមសវនាការ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការសុំប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនស្បែកជើង គ្លូបិល ហ្វូតវែរ លេខ ៩៣/០៩/សលសក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប លេខ ១៩២៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប លេខ ០០៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦។

៦- កំណត់ហេតុប្រជុំ តំណាងកម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម របស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៨- លិខិតរបស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ ស្តីពីការធ្វើការថែមម៉ោង លេខ ២២៤/០៩ ក.កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៩- ស្នាមមេដៃរបស់សាម៉ីខ្លួនស្ម័គ្រចិត្តសហការណ៏ថែមម៉ោងក្នុងរោងចក្រដល់ម៉ោង ៨ យប់។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៈគ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ លេខ ២០៨/០៩ កបវ/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

អនុលោមតាម

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ មានទីតាំងនៅភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល និងមានជួល កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១១០០ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលភាគីនៃដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ តំណាងដោយសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ដែលកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទនេះមានចំនួនប្រហែល ៧៣០ នាក់។
- សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករពុំទាន់មានបញ្ជីកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតសុំមិនបន្ថែមម៉ោងលើសពី០២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងពេលបន្ថែមម៉ោង សុំប្រាក់ ថ្លៃបាយ២០០០រៀល សម្រាប់ពេលបន្ថែមម៉ោង

- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះបានចាប់ផ្តើមធ្វើការម៉ោង៧:០០ព្រឹក ហើយសម្រាកបាយ ថ្ងៃត្រង់ នៅម៉ោង១១:៣០នាទី រួចចូលធ្វើការវិញនៅម៉ោង១២:៣០នាទីចេញនៅម៉ោង៤:០០ល្ងាច បើសិនមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ចាប់តាំងពីខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦មក ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបាន ព្រមព្រៀងអនុវត្តចំពោះម៉ោងធ្វើការដូចតទៅ :
    - ពេលធ្វើការថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺចាប់ផ្តើមពីម៉ោង៤:០០នាទី រហូតដល់ម៉ោង៥:៣០ នាទីល្ងាច ទើបសម្រាក៣០នាទី ហើយបន្តធ្វើការចាប់ពីម៉ោង៦:០០ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង៨:០០ យប់តែម្តង ហើយនិយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួលការងារឱ្យ៣ ម៉ោង ៣០ នាទី។
- ភាគីនិយោជកពុំបានបដិសេធនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីទាំងពីរបានអះអាងស្របគ្នាថា សម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ថ្ងៃសៅរ៍ និងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ការងារថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតទេ គឺកម្មកនិយោជិតចេញនៅម៉ោង ៤:០០ ល្ងាច។
- ចំពោះការងារថែមម៉ោងនេះ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ជូននំប៉័ងមួយកំណាត់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយ ១៥០០ រៀល ចំពោះកម្មកនិយោជិតណាដែលថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង៥:៣០នាទីល្ងាច។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង៨:០០យប់វិញ ពួកគាត់នឹងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ៣០០០ រៀល ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាក់ស្តែងពេលមានការថែមម៉ោង កម្មករភាគច្រើនធ្វើរហូតដល់ម៉ោង៨:០០យប់តែម្តង។ មានតែកម្មកមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើការថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ៥:៣០ នាទីល្ងាច។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីចុងឆ្នាំ២០០៦ រហូតដល់ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ មក ក្រុមហ៊ុនពុំសូវមានការងារធ្វើទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើននោះដែរ។ តែចាប់ពីខែមេសាឆ្នាំ២០០៩មក ក្រុមហ៊ុនចាប់មានការងារធ្វើច្រើនជាបណ្តើរៗវិញ ហេតុនេះហើយទើបសុំឱ្យមានការសហការថែមម៉ោងពីកម្មកនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករមិនជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងទៀតថា ការថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។
- បើសិនជាកម្មកនិយោជិតណាមិនចង់ធ្វើការថែមម៉ោងទេនោះ គឺពួកគេអាចចេញនៅត្រឹមម៉ោង៤:០០ល្ងាចបាន។ ប៉ុន្តែកន្លងមកកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងដោយបានផ្តិតមេដៃឯកភាពត្រឹមត្រូវ ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំណាមួយនោះទេ។
- ចំណែកភាគីសហជីពវិញបានលើលឡើងថា ការធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី០២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនោះ ជាការបំពានទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៨០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតមិនមានសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបដិសេធការធ្វើការថែមម៉ោងដល់ម៉ោង៨:០០យប់នោះទេ បើសិនជាមានការស្នើរសុំឱ្យមានការថែមម៉ោងពីនិយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលសហជីពសុំមិនឱ្យថែមម៉ោងដល់ម៉ោង៨:០០យប់នេះ គឺទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែត្រឹម០២ម៉ោងនោះ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានទីតាំងផ្ទះនៅឆ្ងាយពីរោងចក្រ ហើយមានការពិបាករកឡានធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតសុំកុំឱ្យមានការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករកម្មការនីធ្វើការដូចពេលកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមកនិយោជកបានកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឧទាហរណ៍ដូចជាធ្វើឱ្យរួចចំនួន១០គូ ក្នុងមួយម៉ោងជាដើម។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានចំនួន១០គូ និយោជកតែងតែតម្លើងចំនួនកំណត់នោះទៅជា១៥គូក្នុងមួយម៉ោងវិញ ហើយពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន១៥គូនិយោជកបានកំណត់ចំនួនថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបាន១៧គូ ឬតម្លើងដល់២០គូក្នុងមួយម៉ោងវិញក៏មានដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនដែលបានកំណត់ទេនោះ អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនតែងតែហៅកម្មកររូបនោះមកសួរនាំដេញដោល ហើយនិយាយជេរិញច្រើនដង ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការធុញទ្រាន់យ៉ាងខ្លាំង ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាមានការហៅមកសួរនាំចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើបានតិចមែន ប៉ុន្តែមិនដែលធ្លាប់មានការព្រមាន ឬស្តីបន្ទោសទៅលើកម្មករទេ គឺគ្រាន់តែសួរឱ្យដឹងពីហេតុផលតែប៉ុណ្ណោះ ។ និយោជកអះអាងថា ប្រសិនបើមានការស្តីបន្ទោស កម្មករនិយោជិតអាចរាយការណ៍ជូនរដ្ឋបាលបាន ។
- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា កន្លងមកមានការរាយការណ៍ជូនរដ្ឋបាលដែរ តែការដោះស្រាយមានការយឺតយ៉ាវ ហើយការដោះស្រាយនោះមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពទេ គឺនៅតែមានដដែលជាដដែល ទោះជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងចំពោះបញ្ហានេះរួចហើយក៏ដោយ ។ ភាគីសហជីពមិនបានបង្ហាញករណីជាក់លាក់ណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានគោរពតាមការព្រមព្រៀងនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករធ្វើនោះ កម្មករមានឱកាសបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមអាស្រ័យលើការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។ ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនបានកំណត់រហូតដល់ ១៥ ឋានៈ ហើយក្នុងមួយឋានៈ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន០២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ ជាក់ស្តែងមានកម្មករនិយោជិតខ្លះ ទទួលបានឋានៈ៣ ឬឋានៈ៥ ហើយអ្នកខ្លះទៀតទទួលបានរហូតដល់ឋានៈ ១០ ឬ ១១ ក៏មាន ។
- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានឋានៈ១០ ឬ ១១ នោះ មានតែ ០២ ឬ ០៣នាក់ ក្នុងមួយក្រុមតែប៉ុណ្ណោះ ហើយការកំណត់ឋានៈនោះមិនមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់នោះទេ គឺអាស្រ័យលើការចូលចិត្តពីអ្នកគ្រប់គ្រងតែប៉ុណ្ណោះ ។ ភាគីនិយោជកមិនបានឆ្លើយតបចំពោះការលើកឡើងនេះទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលកម្មករអាចទទួលបានឋានៈនោះដែរ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកនៅតែរក្សាគោលជំហរក្នុងការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករធ្វើដដែល តែនិយោជកសន្យាថា បើសិនជាមានការស្តីបន្ទោសទៅលើកម្មករនិយោជិត ឬប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យ នៅពេលកម្មករនិយោជិតណាធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនកំណត់នោះសុំឱ្យសហជីពរាយការណ៍ឱ្យបានច្បាស់លាស់ជូនរដ្ឋបាល ដើម្បីដោះស្រាយជូន ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើកម្មករ កម្មការិនីឱ្យជូតឥដ្ឋ ឬប្របោសដី

- ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅតាមក្រុមនិមួយៗ រៀបចំបោសសំអាតនៅក្នុងបរិវេណក្រុមរបស់ខ្លួនរយៈពេល១០ ទៅ១៥នាទីមុនម៉ោងចូលធ្វើការ និងមុនចេញពីធ្វើការ ។ ក្រុម

និមួយៗ មានសមាជិកប្រហែល ៣៥ ទៅ ៤៥ នាក់ ។ ប៉ុន្តែសមាជិកក្រុមបានចាត់តាំងកម្មករក្នុងក្រុមនោះពី ០៤ ទៅ ០៥ នាក់ ឱ្យជូតសំអាត ហើយសមាជិកក្នុងក្រុមនោះធ្វើការផ្លាស់គ្នាដោយវិលជុំ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដែលប្រើកម្មករឱ្យបោសសំអាត និងជូនឥដ្ឋនេះ ជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះនេះជាការងាររបស់អ្នកអនាម័យ មិនមែនជាការងាររបស់កម្មករទាំងនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ការបោសសំអាតនោះគឺធ្វើនៅក្នុងម៉ោងការងារ ហើយរៀបចំបោសសំអាត តែក្នុងក្រុមរៀងៗខ្លួនទេ ដោយសារតែអ្នកអនាម័យពិបាកចូលទៅសំអាតនៅតាមក្រុម នេះគ្រាន់តែជាការទុកដាក់រៀបចំឱ្យបានស្អាតបាតមុននឹងបញ្ចប់ការងារនៅថ្ងៃនិមួយៗប៉ុណ្ណោះ ដែលវាក៏ជាការជួយគ្នា ដើម្បីអនាម័យដែរ ។ កម្មករមួយភាគធំមិនមានការជំទាស់ចំពោះការបោសសំអាតនេះទេ មានតែកម្មករមួយចំនួនតូច ប៉ុណ្ណោះដែលមិនពេញចិត្តចំពោះការងារនេះ ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទាក់ទងនឹងការងារបោសសំអាតនៅចុងម៉ោងការងារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការសម្រាក០១ម៉ោង ចំពោះស្ត្រីដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួច រហូតដល់ទារកនោះមានអាយុដល់១៨ខែ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ដល់ក្មេងនោះមានអាយុ០៥ឆ្នាំ

- ក្រុមហ៊ុន គួប៊ិល ហ្វូតវែរ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល១១០០នាក់ ហើយក្រុមហ៊ុនពុំមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការសម្រាករយៈពេល០១ម៉ោងចំពោះស្ត្រី ដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួចរហូតដល់ទារកនោះមានអាយុដល់១៨ខែ ហើយបន្ទាប់ពីនេះសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សេវាទារកដ្ឋាននៅខាងក្រៅ រហូតដល់ក្មេងនោះមានអាយុ០៥ឆ្នាំ ព្រោះកំឡុងវ័យនោះ(០៥ឆ្នាំ) ក្មេងអាចមានលទ្ធភាពទៅសាលាដោយខ្លួនឯងបាន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកពីមូលហេតុនៃការទាមទារពីចំនួនទឹកប្រាក់២០ដុល្លារអាមេរិកនេះ ដោយសំអាងថា ចំនួនទឹកប្រាក់នេះគឺជាចំនួនដ៏សមរម្យបំផុត ព្រោះតាមការសាកសួរនៃក្រុមហ៊ុនដ៏ទៃទៀត ក៏គេផ្តល់ជូនចំនួននេះដែរ ហើយបច្ចុប្បន្នទំនិញក៏ឡើងថ្លៃដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦មក ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងមួយជាមួយសហជីពចាស់ ដោយបានផ្តល់ជូនដល់ស្ត្រីដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួចដូចជា ៖ ការផ្តល់ជូននូវការសម្រាក០១ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេល១ឆ្នាំ សម្រាប់ការការបំបៅកូន និងផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន០៦ដុល្លារអាមេរិក ដល់ស្ត្រីដែលសម្រាលកូននេះរយៈពេល២ឆ្នាំ (នៃអាយុកូន) ។

- ភាគីនិយោជកពុំយល់ព្រមទៅនឹងការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលភាគីនិយោជកររះរាងនោះទេ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ថា ពិតជាមានការអនុវត្តដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងមែន។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ : នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មានការទាមទារពីរចំណុចផ្សេងពីគ្នា គឺ (ក)-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការថែមម៉ោងតែ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង(ខ)-ពេលធ្វើការថែមម៉ោងម្តង ទាមទារថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល

ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

(ក)- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការថែមម៉ោងតែ០២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ

តាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការនៅម៉ោង៧:០០ព្រឹក ហើយសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់នៅម៉ោង ១១:៣០នាទី រួចចូលធ្វើការវិញនៅម៉ោង១២:៣០នាទី ចេញនៅម៉ោង៤:០០ ល្ងាច បើសិនមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ តាមអង្គហេតុនេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ០៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ បើសិនមិនមានធ្វើការថែមម៉ោងទេ។ នៅពេលមានការងារថែមម៉ោង និយោជកបានឱ្យកម្មករធ្វើការរហូតដល់ម៉ោង០៨យប់ ដោយមានសម្រាក៣០នាទី ពីម៉ោង ៥:៣០ នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង៦:០០ល្ងាច។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការលើសពី០២ម៉ោង ដែរឬទេ?

ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ បានចែងថា" *ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ* "។

មាត្រា ១៤០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា"*ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្ម ដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិជាអាទិ៍: អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានា ក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាត ឱ្យសហគ្រាសពន្យារចិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :*

ក-ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការឡើងវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ។

ខ- ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទៅក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទៅក្នុងមួយថ្ងៃ ។"

ផ្អែកលើប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ និងមាត្រា ១៤០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពុំមានបទបញ្ញត្តិណាចែងឱ្យបានច្បាស់ ឬកំណត់ចំនួនអតិបរមានៃម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោងទេ គឺគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា បើក្នុងករណីមានការងារបន្ថែមម៉ោង គឺ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក៏ប៉ុន្តែ មាត្រា១៤០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចង្អុលបង្ហាញថា នៅក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមានការប្រញាប់ ដែលត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការ ដែលខកខានកន្លងមក មាត្រានេះគ្រាន់តែកំណត់ពីចំនួនម៉ោងអតិបរមា ដែលបន្ថែមនោះមិនត្រូវឱ្យលើសពី១០ម៉ោងទៅក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់នេះអាចផ្អែកទៅលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើពួកគេធ្វើការលើសពីរយៈពេល១០ម៉ោងនេះ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន ប៉ុន្តែត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវធ្វើការលើសពី១០ម៉ោងទៅក្នុង១ថ្ងៃ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់ចែងថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវឱ្យលើសពី១០ម៉ោងទៅក្នុង១ថ្ងៃ ។

(ខ) - បើក្នុងករណីមានការងារបន្ថែមម៉ោងកម្មករនិយោជិតទាមទារថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៤ ចែងថា *" កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ។ "*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះចែងថា បើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីសហជីពបានទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលបានធ្វើឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ២០០០រៀលនេះ ។ ហើយនិយោជកក៏មិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ២០០០រៀល នៅពេលថែមម៉ោងចំនួន២ម៉ោងដែរ ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារ ដែលលើសពីសេចក្តីជូនដំណឹងដែលបានកំណត់ ។

ជាទូទៅ វិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពនេះមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែយល់ឃើញថា ភាព

ជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"* ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

ម៉្យាងវិញទៀត ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធមិនពិចារណាលើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀលនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករសុំកុំឱ្យមានការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករ កម្មការនី ធ្វើការដូចពេលកន្លងមក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ មានអំណះអំណាងត្រឹមត្រូវសមហេតុសមផលដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកហេតុផលថា មូលហេតុដែលខ្លួនទាមទារមិនឱ្យនិយោជក កំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករធ្វើទៀតនេះ ដោយបារម្ភណ៍ថា កម្មករនិយោជិតអាចនឹងទទួលការស្តីបន្ទោសពីអ្នកគ្រប់គ្រង នៅពេលកម្មករណាធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនដែលបានកំណត់នោះ ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ....*នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។ សហគ្រាស... .... ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២ ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការគ្រប់គ្រងនេះធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វីវវីល, លេខ ១៨/០៨-ជី អេច ជី, លេខ ២០/០៦-ញូ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ាក់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៦/០៧-ហ្គ្រេសសាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

សិទ្ធិរបស់និយោជកនេះ ក៏សំដៅទៅលើការកំណត់បរិមាណផលិតផល ឬកំណត់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា:

"ដោយយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងផលិតកម្ម គឺ ជារឿងធម្មតារបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជានោះ ជាទូទៅនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅតាមកាលៈទេសៈ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់បរិមាណផលិតផល និងការផ្លាស់ប្តូរការកំណត់នេះ ជាទូទៅ មិនមែនជាការបំពានកិច្ចសន្យាការងារឡើយ ។ "

តាមមាត្រា២នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យតែការកំណត់ចំនួននោះធ្វើឡើងដោយសមហេតុសមផល ហើយមិនមានការរើសអើង ។ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភាពរើសអើង ឬធ្វើឱ្យបាត់បង់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ តែផ្ទុយទៅវិញការដែលកំណត់ចំនួននោះធ្វើឱ្យនិយោជកអាចកំណត់បានថា តើកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការបានលឿនដើម្បីទទួលបានឋានៈ និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ។ តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ការកំណត់ចំនួននេះមានលក្ខណៈមិនសមហេតុផលឡើយ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់អំពីការព្រួយបារម្ភណ៍របស់សហជីពថា អាចមានការស្តីបន្ទោសដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនសមហេតុសមផល ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៧- ស៊ូត វ៉ៃ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បញ្ជាក់ថា *" និយោជកមិនត្រូវធ្វើការព្រមានកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះ មិនបានធ្វើគ្រប់ចំនួនកំណត់ លុះត្រាតែមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតនោះ ខ្ជិល ឬក៏ធ្វើការប្រហែស ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។ តាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មានការហៅទៅធ្វើការណែនាំមែន ប៉ុន្តែមិនមានការស្តីបន្ទោសនោះទេ ។ មួយវិញទៀត និយោជកក៏បង្ហាញគោលជំហរថា ប្រសិនបើមានការស្តីបន្ទោសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ កម្មករនិយោជិតអាចរាយការណ៍ទៅរដ្ឋបាលបាន ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា មានការស្តីបន្ទោសកើតឡើងដែរ ។ ដូនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិតមិនមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួននោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកំណត់ចំនួនបរិមាណផលិតផលឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើកម្មករ កម្មការិនីឱ្យជូតឥដ្ឋ ឬប្រោសដី

ពេលសវនាការ ភាគីកម្មករបានលើកហេតុផលថា ការងារបោសសំអាត ឬជូតឥដ្ឋ នេះគឺជាការងាររបស់អ្នកអនាម័យ មិនមែនជាការងាររបស់កម្មករផ្នែកផ្សេងនោះទេ ។ ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនៅតាមក្រុមនិមួយៗ ផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ដើម្បីរៀបចំបោសសំអាត នៅក្នុងបរិវេណក្រុមរបស់ខ្លួនរយៈពេល ១០ ទៅ១៥នាទីមុនម៉ោងចេញពីធ្វើការ ។ ក្រុមនិមួយៗមានគ្នាពី៤ ទៅ៥នាក់ ហើយផ្លាស់គ្នាដោយវិលជុំ ក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមប្រមាណ ៣៥ ទៅ៤៥នាក់ក្នុងមួយក្រុមៗ ។ ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីទាំងពីរមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ជាក់ចំណុចនេះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើមាត្រាច្បាប់ដូចខាងក្រោមនេះ ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ....នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។ សហគ្រាស... .... ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក" ។

តាមមាត្រា២ និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការគ្រប់គ្រងនេះ ធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉ែរ វ៉ែល, លេខ ១៨/០៨-ជី អេច ជី, លេខ ២០/០៦-ញូ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១. លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ ក្លូម៉ាក់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៦/០៧-ហ្គេស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ដោយចែកវេនស្មើគ្នា ដើម្បីរៀបចំបោសសំអាត តែតាមបរិវេនក្រុមរបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងត្រូវធ្វើការបោសសំអាតនេះតែ ១០ ទៅ ១៥ នាទី ហើយត្រូវធ្វើតែប្រមាណ៣ដង ក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះនៅចុងម៉ោងការងារ ។

ដូនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការចាត់ចែងនេះមិនមានលក្ខណៈហួសហេតុនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដែលបញ្ជាក់ថា ការចាត់ចែងខាងលើនេះ មិនសមហេតុ សមផលនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឈប់ឱ្យនិយោជកតំរូវឱ្យកម្មករជូតឥដ្ឋ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការសម្រាក០១ម៉ោង ចំពោះស្ត្រីដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួច រហូតដល់ទារកនោះមានអាយុដល់១៨ខែ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង០១ខែ រហូតដល់ក្មេងនោះអាយុ៥ឆ្នាំ

ផ្អែកលើការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាទៅលើការទាមទារ០២ចំណុចៈ (ក) តើក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ជូនការសម្រាកបំបៅកូនរយៈពេល០១ម៉ោងនេះរហូតដល់ទារកនេះមានអាយុ១៨ខែ ដែរឬទេ? (ខ) តើក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសការប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ និងការឧបត្ថម្ភនេះ ត្រូវផ្តល់ជូនដល់ក្មេងមានអាយុ០៥ឆ្នាំ ដែរឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោមៈ

(ក) ការផ្តល់ជូនការសម្រាកបំបៅកូនរយៈពេល០១ម៉ោងនេះ រហូតដល់ទារកមានអាយុ១៨ខែ

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គគឺ ពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនិមួយៗ។"*

មាត្រា ១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូន ត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សម្រាកធម្មតា ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ក្រុម ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវឈប់។"*

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៤ និង១៨៥ខាងលើនេះ "*ការផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ* " គឺជាសិទ្ធិដែលត្រូវទទួលបានរបស់កម្មការិនី ដែលសម្រាលកូនរួច ហើយក៏ជាកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយនិយោជកផងដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អេន អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤. លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧)* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនដែរ គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការសម្រាក០១ម៉ោងក្នុង០១ថ្ងៃនៃម៉ោងការងារដល់ស្ត្រី ដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួច ហើយត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីពេលសម្រាលកូន ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនការសម្រាក០១ម៉ោងសម្រាប់ការបំបៅកូនដល់ស្ត្រី ដែលទើបសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេល០១ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនការសម្រាក០១ម៉ោងនេះឱ្យមានរយៈពេលរហូតដល់១៨ខែ ។ ដូចនេះ ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាប់ការបំបៅកូននេះឱ្យមានរយៈពេលដល់ ១៨ខែជូនស្ត្រី ដែលទើបនឹងសម្រាលកូនរួចនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍ ។ ជាទូទៅចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ។ *(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ។

(ខ) ការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសការប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ និងការឧបត្ថម្ភនេះត្រូវផ្តល់ជូនដល់ក្មេងមានអាយុ ៥ឆ្នាំ

មាត្រា ១៨៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។* "

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣/០៧- ឌីយូណាយធីតនីតធីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ បានលើកឡើងថា" *និយោជកអាចរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ក្មេងអាយុ១៨ខែ ឡើងទៅ ឬចេញនូវសោហ៊ុយចំណាយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការយកក្មេងទៅថែរក្សានៅខាងក្រៅ ដោយសោហ៊ុយចំណាយនេះ ត្រូវបង់តាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែង*" ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពតាមការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនេះដែរ គឺមានន័យថា ក្នុងករណីដែលកុមារមានអាយុចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅ និយោជកមានជម្រើសក្នុងការផ្តល់ជូនការប្រើប្រាស់សេវាទារកដ្ឋាននៅខាងក្រៅ ដោយការចំណាយនិយោជកត្រូវបង់ទៅតាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែង ។

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវសោហ៊ុយនៃការប្រើប្រាស់សេវាទារកដ្ឋាននៅខាងក្រៅចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវធ្វើការចរចារគ្នារកតម្លៃមួយដ៏សមស្រប ឬនិយោជកត្រូវបង់តាមវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែងក្នុងការចេញនូវសោហ៊ុយចំណាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការយកក្មេងទៅថែរក្សានៅខាងក្រៅ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវានៃការថែទាំនេះ ដោយគិតចាប់ពីក្មេងមានអាយុ១៨ខែ រហូតដល់ក្មេងមានអាយុដល់០៥ឆ្នាំ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោមនេះ :

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង៣ បានលើកឡើងថា" បើទោះបីជាមាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់អំពីពេលវេលាបញ្ចប់នៃការផ្តល់ឱ្យនូវការថែរក្សាក្មេងក្តី ប៉ុន្តែវាមិនមានភាពសមហេតុផលក្នុងការរំពឹងថា គោលបំណងរបស់មាត្រានេះចង់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការថែរក្សាក្មេងជារៀងរហូតនោះដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ការងារ ដែលតម្រូវឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅតាមសហគ្រាសនេះគឺដើម្បីសម្រួលឱ្យឪពុកម្តាយរបស់កុមារប្រមូលអារម្មណ៍ធ្វើការឱ្យបានស្រួល ដោយគ្មានការរំខាន ឬព្រួយបារម្ភពីកូនរបស់ខ្លួនឡើយ ហើយជាពិសេស គឺដើម្បីជម្រុញស្ត្រីឱ្យចូលរួមបានយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងការធ្វើការងារ ។

ប្រសិនបើនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន នារីដែលមានកូននឹងអាចប្រើប្រាស់សេវាកម្មនេះរហូតដល់ពេលដែលកូនរបស់គេឈានដល់អាយុ ដែលអាចថែរក្សាខ្លួនដោយខ្លួនឯងបាន ឬរហូតដល់ពេល ដែលមានសេវាកម្មជមនួសផ្សេងទៀត។ សេវាកម្មមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈមានបើកជូនកុមារ ដែលមានអាយុលើសពី ៣៦ ខែ។ មានន័យថា នារីដែលមានកូននឹងអាចបញ្ជូនកូនទៅសាលាមតេយ្យនៅពេលដែលគេមានអាយុលើសពី៣ឆ្នាំ ហើយពេលនោះពួកគេនឹងមិនត្រូវការនៅក្នុងទារកដ្ឋានបន្តទៀតឡើយ" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពទៅលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការប្រើប្រាស់សេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅរហូតដល់អាយុ០៥ឆ្នាំ។ ដូចនេះផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា រយៈពេលដ៏សមរម្យដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនការប្រើប្រាស់នូវសេវាខាងក្រៅនេះ គឺរយៈពេល ៣៦ ខែ (៣ឆ្នាំ) ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកផ្តល់នូវការបង់សេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅរហូតដល់ក្មេងអាយុ៥ឆ្នាំ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច ដូចតទៅនេះ :៚

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : (ក) បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់ចែងថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវឱ្យលើស ពី ១០ ម៉ោងទេក្នុង ១ថ្ងៃ ។

(ខ) បដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកឈប់ធ្វើការកំណត់ចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើកម្មករនិយោជិតឱ្យជូតឥដ្ឋ ឬប្របោសដី ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : (ក) បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនការសម្រាកបំបៅកូនរយៈពេល ១ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃរហូតដល់ទារកនេះមានអាយុ ១៨ខែ ។

(ខ) - សម្រេចឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកធ្វើការចរចារក្សារកតម្លៃមួយដ៏សមស្រប ឬតាមវិក័យបត្រជាក់ស្តែងក្នុងការចេញនូវសោហ៊ុយចំណាយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការយកក្មេងទៅ ថែរក្សានៅខាងក្រៅ ។

-បដិសេធនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនការប្រើប្រាស់សេវាខាងក្រៅនេះដែលចាប់ពីក្មេងមានអាយុ១៨ខែ ឡើងទៅរហូតដល់ក្មេងមានអាយុ ០៥ ឆ្នាំ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម គីរម្យ**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អុន ឈាន

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : នួន សាវ៉ាយ

ហត្ថលេខា: --