ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤១/០៩- អេ អេស ឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិកន្ទោកខាងជើង ឃុំកន្ទោក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២៨ ៩៦៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ពៅ អារុណ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជា-សហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (CFWU-ASD)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលំ ភូមិត្រពាំងល្វា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៧៧ ៦៨ ៦២ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ផន ម៉ៃ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជា

២- លោក សុខ វុទ្ធី ប្រធានសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ASD

៣- លោក តៃ ណាំ អគ្គលេខាសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ASD

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនឯកភាពណែនាំអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ដល់ប្រធានផលិតកម្ម កុំឱ្យស្រែកគំរាម ឬ ប្រើអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យមកលើកម្មករនៅពេលកំពុងធ្វើការងារ។ ភាគីកម្មករមិនឯកភាពចំពោះការណែនាំ អប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ តែសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំអប់រំដោយលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

២- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគំរាមកំហែងចំពោះកម្មករដែលមានប្រាក់ជំនាញ និងបិទសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពួកគេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះបញ្ហានេះបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ ចំពោះលោក ឆែ ណាំ ជាករណីដោយឡែក។

៣-ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយចំនួនកំណត់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឱ្យកម្មករធ្វើឱ្យសមាមាត្រទៅរយៈពេល៨ម៉ោង ហើយនៅពេលកម្មករធ្វើបានតាមចំនួនកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបានឈប់សម្រាក។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តដូចពេលកន្លងមក។

៤-ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិនិត្យមើលបំពង់ផ្សែង ប៊ុយ ឡឺ និងផេះ ដែលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនៅពេលកំពុងធ្វើការងារ និងពិនិត្យមើលកន្លែងហូបបាយរបស់កម្មករ ដែលជាប់ទៅនឹងគំនរសំរាម និងបង្គន់។

៥-ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ កុំឱ្យមានទឹកលិច និងភក់។

៦-ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់នៅពេលដែលកម្មករមានជម្ងឺនៅពេលកំពុងធ្វើការងារ។

៧-រាល់ពេលធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង៦:០០ដល់ម៉ោង៨:៣០យប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយឱ្យបានទៀងទាត់តាមការកំណត់។

៨-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឆែ ណាំ ដែលជាលេខាសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាចូលធ្វើការវិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាស ស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១០/០៩ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូន

មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សន្ទនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៣:០០ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងកម្មករចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ដោយមូលហេតុមិនព្រមធ្វើការពិភាក្សាជាមួយសហជីព។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន០១ចំណុចលើការទាមទារចំនួន០៩ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ០៨ ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទី១ ចំណុចទី៤ ចំណុចទី ៥ និងចំណុចទី ៦។ ចំណែកចំណុចទី ២ និងទី ៨ (ករណីលោក ឆៃ ណាំ) ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពបញ្ចូលគ្នា។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី២ និងទី៨ (ករណីលោក ឆៃ ណាំ) ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី ៧ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ជូនលោក ពៅ អារុណ និងលោកស្រី ទូច សម្ផស្ស ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតលេខ ASD-09/01 ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូនប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល សំណើសុំព្យួរការងារមេជាងចំនួន១រូបឈ្មោះ រៃ ណាំ ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ជូនលោក ពៅ អារុណ និងលោកស្រី ទូច សម្ផស្ស ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីបញ្ហារបស់លោក រៃ ណាំ ។

៥- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៨។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣។

៨- លិខិតលេខ ០៧៥/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ស្តីពីការឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក រៃ ណាំ ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកឡើងវិញ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៥៨៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតលេខ ០៧៥/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ស្តីពីការឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក រៃ ណាំ ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកឡើងវិញ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី លេខ ១១០/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៨៥០នាក់ ។
- សហជីពសម្លេងកម្មករ និងសហព័ន្ធសម្លេងកម្មករគឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ ។

ក. ចំណុចវិវាទដែលភាគីព្រមព្រៀង :

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពធ្វើការអប់រំប្រធានផលិតកម្មក៏ដូចជាកម្មករទូទៅដោយវិធីដូចៗគ្នា គឺ អប់រំដំបូងដោយផ្ទាល់មាត់ និង បន្ទាប់មកជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពចុះពិនិត្យមើលរួមគ្នា នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ នូវបំពង់ផ្សែងប៊ុយឡឺ និង ផេះ សំរាមដើម្បីរកវិធីកែសម្រួលកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំចាក់ថ្មសម្រាប់កន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូរួចហើយ ប៉ុន្តែប្រសិនបើនៅរដូវវស្សាខាងមុខនេះមានភ្លៀងលិចទៀត ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យកែសម្រួលបន្ថែម ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ។

ខ. ចំណុចមិនសះជាដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដើម្បីចេញសេចក្តីបង្គាប់ :

ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៨ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឆៃ ណាំ ចូលធ្វើការវិញ និង ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែង និង បិទសិទ្ធិសេរីភាព

- លោក ឆៃ ណាំ ជាកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ អេ អេស ឌី គាត់មាននាទីជាជាងម៉ាស៊ីន ។
- ក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារលោក ឆៃ ណាំ ពីកន្លែងរោងជាងទៅកន្លែងថ្មីក្បែរការិយាល័យគណនេយ្យ នៅមុនក្រុមហ៊ុនសម្រេចព្យួរការងារគាត់ ការផ្លាស់ប្តូរនេះដោយសារមូលហេតុថា លោកមិនព្រមធ្វើការងារសកម្មដូចមុន ដោយចាំឱ្យមានអ្នកបញ្ជាទើបធ្វើ ហើយម្យ៉ាងទៀត ព្រោះគណនេយ្យជាអ្នកបើកសំភារៈឱ្យជាងទើបឱ្យទៅនៅក្បែរគណនេយ្យ ។
- លោក ឆៃ ណាំ អះអាងថា លោកចាំឱ្យមានអ្នកបញ្ជាទើបធ្វើ ដោយមូលហេតុថា មិនហ៊ានធ្វើផ្តេសផ្តាសខ្លាច

ខុស ព្រោះគាត់ធ្លាប់ត្រូវក្រុមហ៊ុនចោទប្រកាន់អំពីការចំណាយក្នុងការសង់រោងកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ថា ការចំណាយលើសពាក់កណ្តាល ។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារគាត់ពីកន្លែងចាស់មកកន្លែងថ្មីនេះមិនប៉ះពាល់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ទេ ហើយក្នុងម៉ោងការងារដដែល ។ ចំណែកចំងាយពីកន្លែងចាស់មកកន្លែងថ្មី គឺ ប្រហែល១០ម៉ែត្រ ។ ចំពោះបញ្ហាជំនាញ វិញនៅតែផ្នែកម៉ាស៊ីនដដែល ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ដោយសារតែគាត់មិនព្រមទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីនេះហើយ បានជាក្រុមហ៊ុនសម្រេចព្យួរការងារគាត់នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ។ ប៉ុន្តែមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលយល់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក នៃ ណាំ ខុស ហើយបានបញ្ជាឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលគាត់ចូលធ្វើការវិញ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ដែលចែងថា "...លោកនាយកត្រូវទទួលយកលោក នៃ ណាំ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងត្រូវរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យផង ។..."
- លោក នៃ ណាំ បដិសេធមិនព្រមទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីមូលហេតុកន្លែងថ្មីនេះបិទសិទ្ធិសេរីភាពគាត់មិនឱ្យជួបកម្មករនិយោជិត ព្រោះគាត់ជាលេខាសហជីព ហើយនៅរោងជាងចាស់ គាត់អាចជួបកម្មករនិយោជិត ព្រោះនៅក្បែរកម្មករនិយោជិត ។ ចំណែកឯបញ្ហាចំណាយសង់រោងនោះគាត់ធ្វើតាមបញ្ជាក្រុមហ៊ុនទេ ។
- មកដល់ថ្ងៃសវនាការក្រុមហ៊ុនឯកភាពទទួលយកលោក នៃ ណាំ ចូលធ្វើការវិញដោយឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងថ្មីក្បែរការិយាល័យគណនេយ្យ ដែលជាកន្លែងនិយោជកបានផ្លាស់ប្តូរគាត់កន្លងមក ។ ប៉ុន្តែលោក នៃ ណាំ មិនព្រមចូលទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មីនេះទេ ។ លោក នៃ ណាំ នៅតែទាមទារទៅធ្វើការកន្លែងចាស់ ដែលគាត់ធ្លាប់ធ្វើពីមុន ។
- លោក នៃ ណាំ បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែងដោយហៅប៉ូលីសមកចាប់គាត់ ។ ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានហៅប៉ូលីសមកចាប់គាត់ទេ គឺលោកថៅកែឱ្យហៅប៉ូលីសមកវាស់ដែកសង់រោង ដោយសារអស់ថ្ងៃច្រើនពេក ហើយគ្មានបុគ្គលិកណាម្នាក់ហ៊ានឡើងវាស់ដែកសង់រោងនោះទេ ព្រោះខ្លាចមានបញ្ហាជាមួយលោក នៃ ណាំ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានហៅប៉ូលីសមកទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាផ្សេងថា មានការគម្រាមកំហែង ឬបិទសិទ្ធិសេរីភាពទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសមាមាត្រចំនួន ៨ ម៉ោង (ម៉ោងការងារ)

- ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជូនកាល៨ម៉ោង ហើយជូនកាលទៀត១០ម៉ោង ទៅ១២ម៉ោង ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដេរខោអាវឱ្យបាន ១២០០ ក្នុងរយៈពេល១០ម៉ោង ឬ១២ម៉ោង ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើហើយនៅម៉ោង០៣

ពួកគេអាចចេញទៅផ្ទះបាន ហើយក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឱ្យ១០ម៉ោង ឬ១២ម៉ោង អាស្រ័យតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។

- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ត្រឹម៨ម៉ោងវិញ ព្រោះជួនកាលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនហើយ ក៏ត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើការលើស១០ម៉ោង ឬ១២ម៉ោង។ មានន័យថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនសមាមាត្រ៨ម៉ោង (ម៉ោងការងារ) និងចំនួនសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងផ្សេង មូលហេតុច្បាប់ការងារចែងថា ម៉ោងការងារ ៨ម៉ោង ហើយថែមម៉ោង២ម៉ោង។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនសម្រាប់១០ម៉ោង ឬ១២ម៉ោងស្ទើរតែរាល់ថ្ងៃក្នុងមួយឬក៏។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេព្រោះនេះជាការកំណត់របស់ផ្នែកផលិតកម្ម។

ចំណុចវិវាទទី ៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ ម៉ោង ៨:៣០ ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ

- នៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ម៉ោងការងារធម្មតាគឺ ព្រឹកចូលម៉ោង ៧ ចេញម៉ោង ១១:៣០ ហើយពេលរសៀលចូលម៉ោង ១២:៣០ ចេញម៉ោង ១៦:០០ បើមិនមានការថែមម៉ោង។
- ភាគីទាំងពីរបានបញ្ជាក់ថា ពេលខ្លះថែមម៉ោង២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ គឺចេញនៅម៉ោង១៨:០០ ហើយនិយោជកបានឱ្យប្រាក់ថ្លៃបាយ១០០០រៀលក្នុងពេលធ្វើការថែមម៉ោងម្តង។ ចំពោះប្រាក់ថ្លៃបាយ១០០០រៀលសំរាប់ការថែមម៉ោង២ម៉ោងនេះ និយោជកបានបើកឱ្យជាមួយនិងប្រាក់ខែ ហើយចំណុចនេះមិនមានជំលោះទេ។ តែនៅពេលធ្វើការថែមម៉ោងបន្តទៀតពីម៉ោង១៨:០០ រហូតដល់ម៉ោង២០:៣០ និយោជកបានព្រមព្រៀងឱ្យប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែម១០០០រៀលទៀត។
- ភាគីសហជីពបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីក្រុមហ៊ុនដំណើរការមក ចំពោះប្រាក់បាយសំរាប់ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ២០:៣០នាទីនេះ និយោជកតែងតែបើកឱ្យជារៀងរាល់ថ្ងៃ តាមរយៈប្រធានក្រុម តែចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០០៩ មកការបើកប្រាក់នេះមានការយឺតយ៉ាវ ពេលខ្លះ៣-៤ថ្ងៃ រឺមួយអាទិត្យទើបបើកឱ្យម្តង ហើយពេលខ្លះមានការបាត់ប្រាក់កម្មករទៀតផង។
- ចំពោះភាគីនិយោជកវិញបានបញ្ជាក់ថា ការបើកប្រាក់នោះពិតជាមានការយឺតយ៉ាវមែន តែទោះជាយ៉ាងណាមិនយឺតហួសពី១អាទិត្យទេ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច :

ក. <u>ចំណុចវិវាទដែលភាគីព្រមព្រៀង:</u> ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី ១ ទី ៤ ទី៥ និង ទី ៦ ទេ ព្រោះ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាហើយ។

ខ. ចំណុចមិនសះជាដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដើម្បីចេញសេចក្តីបង្គាប់ :

ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៨: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ផៃ ណាំ ចូលធ្វើការវិញ និង ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែង និង បិទសិទ្ធិសេរីភាព

ក្នុងករណីនេះ ភាគីសហជីពបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ផៃ ណាំ ដែលជាលេខាសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ ពេលសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកឯកភាពទទួលលោក ផៃ ណាំ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយរក្សាមុខតំណែង និងប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល តែនិយោជកតម្រូវឱ្យលោក ផៃ ណាំ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មី នៅជិតគណនេយ្យ គឺឱ្យនៅមួយកន្លែងសម្រាប់ហោង ខ្ចៅ ខ្ចង ម៉ាស៊ីនតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ មិនមានជំលោះអំពីការទទួលចូលធ្វើការវិញទេ គឺ ជំលោះអំពីការប្តូរកន្លែងការងាររបស់លោក ផៃ ណាំ តែប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទអំពីទីតាំងកន្លែងធ្វើការនេះ មាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ដែលបញ្ជូនដោយមន្ទីរការងារ ឬជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: " *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។...*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាដែលបញ្ជូនដោយអធិការកិច្ចការងារ ឬមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ១៥៣/០៨-ប៉ោ តិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១. ២. ៣, លេខ ០៦/០៨-ហ៊ឹង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១៤/០៧- ស៊ូ ព្រីមៀរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ៤២/០៧-សៅធនី បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៣ និងលេខ ២៩/០៥- កាង នឹង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧*) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងការងាររបស់លោក ផៃ ណាំ នេះមិនមែនជាវិវាទ ដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុមិនសះជានេះទេ គឺជាវិវាទដែលកើតមុនការធ្វើកំណត់ហេតុមិនសះជា។ ដោយសារតែលោក ផៃ ណាំ មិនព្រមផ្លាស់ទៅកន្លែងថ្មី ទើបនិយោជកសម្រេចចិត្តព្យួរការងាររបស់គាត់ពីពេលនោះមក។ ហើយវិវាទអំពីការប្តូរទីកន្លែងការងារនេះ ក៏មិនមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ផៃ ណាំ ដែលជាលេខាសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាចូលធ្វើការវិញ។

ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែង និងបិទសិទ្ធិសេរីភាព ភាគីកម្មករនិយោជិត

មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ទេ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ *៧៩/០៥-អេវើរគ្រីន.លេខ ៧៧/០៨- ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង ទី២ និងលេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូ ហ្គោ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែង ចំពោះកម្មករដែលមានប្រាក់ជំនាញ និងបិទសិទ្ធិ សេរីភាពរបស់ពួកគេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក នៃ ណាំ ដែលជាលេខាសហជីពសម្លេងកម្មករកម្ពុជាចូលធ្វើការវិញ និងបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់ការគម្រាម កំហែងចំពោះកម្មករ ដែលមានប្រាក់ជំនាញ និងបិទសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពួកគេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសមាមាត្រចំនួន ៨ ម៉ោង (ម៉ោងការងារ)

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារអំពីការកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើច្រើនពេកនោះទេ គឺ គ្រាន់តែទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនសំរាប់៨ម៉ោងតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី៨ម៉ោងនេះ ជាការត្រឹមត្រូវឬទេ?

មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្គិកណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ២៩/០៥- កាងនឹង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១១៦/០៧- ប្រ្តេន សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧៩/០៨-ញូ មេក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិកំណត់បរិមាណខោ

អាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

យោងតាមមាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ចែងថា: "*ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត* ***<u>ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល</u>*** *នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត* ។"

យោងតាមមាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: "*ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ* ។"

យោងតាមមាត្រា១០៨ និង១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវកំណត់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះជាកម្មករនិយោជិតម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល គឺមិនត្រូវលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤/០៣-ដូស៊ីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ជាគោលការណ៍ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការកំណត់ចំនួន(ទំហំ)ការងារឱ្យបានសមស្រប ដែលកម្មករនិយោជិតមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមអាចធ្វើការជាធម្មតាក្នុងរយៈពេល៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ អាចធ្វើសំរេចទៅបានដោយទុកឱ្យមានរយៈពេលសំរាកឱ្យបានសមស្រប* ។"

យោងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា : "*<u>ការរៀបចំធ្វើការថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោល គឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ</u>* ។"

នៅក្នុងករណីនេះ ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជូនកាល៨ម៉ោង ហើយជូនកាលទៀត១០ម៉ោង ទៅ១២ម៉ោងស្ទើរតែរាល់ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ត្រឹម៨ម៉ោងវិញ ព្រោះជួនកាលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនហើយ ក៏ត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើការលើស១០ម៉ោង ឬ ១២ ម៉ោង ។

យោងតាមប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវកំណត់ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត មិនអាចកំណត់ដោយបង្ខំបានឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់*លេខ ១០៧/០៨ - ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/០៧ - ចា ឌីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២* និងលេខ *២៣/០៧ - យ៉ុង មិន*

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥) ។

ក្នុងករណីនេះការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសមាមាត្រចំនួនលើសពី៨ម៉ោងនេះ មានលក្ខណៈមិនស្របច្បាប់ និងមិនសមហេតុផលទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការលើសពី៨ម៉ោងឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវសំរាប់កម្មករ និយោជិតធ្វើការ៨ម៉ោងដាច់ដោយឡែក ដើម្បីធានាថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ តែបើក្រុមហ៊ុនកំណត់លើសពី៨ម៉ោង ត្រូវមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:៣០ ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង៨:៣០ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ។ និយោជកមិនអាចបើកឱ្យបានរាល់ថ្ងៃទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវបើប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:៣០ ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: " ...***មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល*** *:... អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ*"

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែម ១០០០ រៀលទៀត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តពីម៉ោង០៦:០០ រហូតដល់ម៉ោង០៨:៣០ ដោយនិយោជកបានព្រមព្រៀងផ្តល់ឱ្យ។ យោងតាមមាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមចំនួន១០០០រៀលទៀតនេះ មិនមែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ឈ្នួលឡើយ គឺជាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានច្បាប់ណាកំណត់ពីរបៀបបើកប្រាក់នេះឡើយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចែងពីការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមចំនួន១០០០រៀលពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងបន្តពីម៉ោង០៦:០០ រហូតដល់ម៉ោង ០៨:៣០ ទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង៨:៣០ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ និងទី៨ :

បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក រៃ ណាំ ដែលជាលេខាសហជីព សម្ព័ន្ធកម្មករកម្ពុជាចូលធ្វើការវិញ និងបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគម្រាមកំហែងចំពោះកម្មករ ដែលមានប្រាក់ជំនាញ និងបិទសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពួកគេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ :

បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខោអាវសំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើ៨ម៉ោងដាច់ដោយឡែក ដើម្បីធានាថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ តែបើក្រុមហ៊ុនកំណត់លើសពី៨ម៉ោង ត្រូវមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧:

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:៣០ ឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អេន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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