ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៩២/១២-៨ ស្តារ ស្គតវែរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ**
អាសយដ្ឋាន ៖ អាគារ A សួនឧស្សាហកម្មវ៉ឺឡន: សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២ ៦៨ ៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ហំ ភា	មេធាវី
២- លោក ហ៊ុយ មេង	បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស
៣- កញ្ញា ហេង សុភី	បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**
- **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩០ ៧៩ ០២ 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

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក អ៊ូ ភឿន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
២- លោក អ៊ុល សំអាត	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
៣- លោក សា ឆេង	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
៤- លោក សេង សុងលី	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
៥- លោក សាន់ ចាន់សាយ	គណៈកម្មាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តាស្តតវែរ
៦- កញ្ញា អៀង ចន្ថា	គណៈកម្មាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តាស្តតវែរ
៧- កញ្ញា ចាន សំណាង	គណៈកម្មាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តាស្តតវែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងសងវំលឹកឡើងវិញ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើម្តងម្កាល ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើឡើងរវាងសហជីពសេរី ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រង់ប្រការ ៥ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល [(១×២)+១] និងសុំប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍កន្លងមក ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគ ១២ ខែ មកគណនាសម្រាប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មការិនីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងបើកជូនចំនួន ៣ ខែ មុនថ្ងៃឈប់លំហែមាតុភាព ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រុមហ៊ុន ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមស្តង់ដាររបស់ក្រសួង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះរួចហើយ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់១ចំនួន ២០ ដុល្លារ ជារៀងរាល់ខែ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនឡើយ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពីមួយខែកន្លះឡើងទៅ បានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយខែម្តងដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល និងបានចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ដើម្បីសុវត្ថិភាព។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងតែ ៥ នាទី (អនុវត្តតាម

THE ARBITRATION COUNCIL

កំណត់ហេតុចរចារជាមួយសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១) ។ ហើយចំពោះការសុំទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យបានតែកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីបីខែឡើងទៅ ដោយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូន ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់កងទៅនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ លេខ ០៣៧/១២ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ស្ដីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ២៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ (វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មាន

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤ និងមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ ទី៥ និងទី៦ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យាថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់ទៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង ៖

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ជូនលោកមេធាវី ហំ ភា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥- អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤២/១២-៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ លេខ០៣/០៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យរបស់Better Factory Cambodia ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ (ជាភាសាអង់គ្លេស) ។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ លើលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១២ចំណុច ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរលេខ ០៣៧/១២ សសសយខ គោរពជូនប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្តតវែរ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- លិខិតសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរលេខ ០៣៣/១២ សសសយខ ចុះថ្ងៃ ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២ គោរពជូននាយក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្តតវែរ ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ កម្មការិនីបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្តតវែរ គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការសុំជួយអន្តរាគមន៍ ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៥- តារាងឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ៨ស្តារ ស្តតវែរ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួល ១០០% នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្តតវែរ លេខ ២៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្តតវែរ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

អន្តហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម ៕

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ៨ ស្ការ ស្គតវែរ ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ហើយមានដូលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៩២៧ នាក់។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរជាភាគីដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ សហជីពនេះ ពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងសងរំលឹកឡើងវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅអំឡុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួនប៉ុន្មានថ្ងៃ ហើយនិយោជកផ្ដល់ឱ្យតែ ៥០ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនចាំចំនួនថ្ងៃជាក់លាក់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្ដល់ជូនតាមកាលកំណត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអត់មានការងារធ្វើនេះ រយៈពេលវែងប្រហែល ៧ ថ្ងៃ ហើយរយៈពេលខ្លីប្រហែល ៣ ទៅ ៤ ថ្ងៃ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ មានចំនួនប្រហែល ២ ទៅ ៣ ថ្ងៃទេ។ និយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលអត់ការងារធ្វើទៅតាមអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន ៨ ស្ការស្គតវែរ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ត្រង់ប្រការ ៤ ដូចតទៅ ៖

  "នៅពេលរោងចក្រគ្មានការងារអោយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតធ្វើម្ដងម្កាលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចខាងក្រោម ៖

  - *បើក្រុមហ៊ុនមុនបានប្រាប់មុននោះទេហើយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតមកដល់រោងចក្រ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ១០០ % នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។*
  - *បើក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់មុន ហើយការឈប់នោះមានរយៈពេលខ្លីតិចជាង៦ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្ដល់ប្រាប់ឈ្នួលជូន ៥០ % នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។*
  - *បើលើសពី ៦ ថ្ងៃ ឡើង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។"*

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតិចជាង ៦ ថ្ងៃទេ ពីព្រោះ និយោជកអនុវត្តទៅតាមអនុសញ្ញារួមត្រង់ប្រការ ៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដោយសារការមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ជាកំហុសរបស់និយោជក យោងតាមមាត្រា ៨៣ (ក) (៥) ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងទេ ។ ដូចនេះ មាត្រា ៨៣ (ក) (៥) មិនអាចយកមកអនុវត្តទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ [(១ x ២)+១] និងសុំប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ [(១ x ២)+១] ទៀតទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ ដោយសារកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ពាក្យថា ធ្វើការបន្ថែម គឺត្រូវលើសពី ៨ ម៉ោង ។ ជាក់ស្តែង ការធ្វើថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ មិនមែនជាការបន្ថែមម៉ោងទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងរយៈពេល ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចម៉ោងធម្មតាដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ពីព្រោះមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ។ នៅថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ។ ដូចនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យចំនួន ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ៥០០០ រៀល ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ ខែ មុនកម្មករឈប់សម្រាក មកគណនា ហើយត្រូវបើកជូនកម្មករសរុបទាំង ៣ ខែ មុនពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្នុងមួយខែ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ ទៅ ៤ នាក់ ឈប់លំហែមាតុភាព ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ខែគោល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ មកចែកជា ២ សំរាប់គណនា ៥០ ភាគរយ ហើយបើកជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីពេទ្យ ហើយយកបណ្ណ័លឿង (បណ្ណ័បញ្ជាក់ពីការសម្រាលកូន) មកបង្ហាញខាងរដ្ឋបាល នោះរដ្ឋបាលនឹងបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពសម្រាប់ខែទី២ និងទី៣ ក្នុងរយៈពេល ៥ ថ្ងៃក្រោយពេលបង្ហាញបណ្ណ័លឿងនោះ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃ

ការទាមទារ គឺ (១) មានប្រកាសមួយដែលបញ្ជាក់ថា ការគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាព ត្រូវគិតជាមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ ខែ មុនកម្មករឈប់សម្រាក។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនចាំប្រកាសអ្វីទេ។ (២) យោងតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងក្នុងម៉ោងធ្វើការ (៣) កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើន។

- ភាគីនិយោជកលើកហេតុផលថា យោងតាមមាត្រា ១៨២ និង ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពាក់កណ្តាល។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតដែលលំហែមាតុភាពមិនបានធ្វើការទេពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដូចនេះនិយោជកមិនអាចគណនាប្រាក់ឈ្នួលពេលលំហែមាតុភាពដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ ខែនោះទេ។

ចំនុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនតាមស្តង់ដារបស់ក្រសួង

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង និយោជកនឹងធ្វើការប្រកាសដល់កម្មករនិយោជិតថា និយោជកមានទារកដ្ឋានហើយ ហើយបើកម្មករនិយោជិតណាចង់យកកូនមកដាក់ទារកដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក ពេលនោះនិយោជកនឹងរៀបចំអ្នកមើលក្មេងនៅទារកដ្ឋាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចវិវាទនេះទេ។

- ចំនុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមដែលតំរូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរនេះទេ តែដោយសារតែទំនិញគ្រប់យ៉ាងឡើងថ្លៃ ដូចជា អាហារ ផ្ទះជួល និងថ្លៃឡាន។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ ហើយម្យ៉ាងទៀតមិនមានច្បាប់ណាតំរូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរនោះទេ។
- ភាគីនិយោជបន្តថា វិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤២/១០-៨ ស្ការ ស្កតវែរ ដែលបានចេញនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសិទ្ធិសម្រេចទៀតទេ ដោយយោងលើគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ១ ខែ កន្លះ ឡើងទៅបានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល និងបានចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ដើម្បីសុវត្ថិភាព

កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ៖

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាកដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ១ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល តែនិយោជកកាត់កងពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដោយមិនត្រូវកាត់កងនឹងប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារនេះទេ ដោយបញ្ជាក់ថា មិនមានច្បាប់ណាដែលតម្រូវឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះនោះទេ។

ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ និយោជកឱ្យចេញមុនម៉ោង ៥ នាទី ដោយលើកហេតុផលថា និយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រង់ចំណុចទី២ ចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង ៥ នាទីរួចហើយ។ បើសិនជាបងប្អូនស្ត្រីយើងចេញមានការលំបាក នោះក្រុមហ៊ុននឹងការកែតំរូវអោយបានងាយស្រួល តាមការជាក់ស្តែងប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។"* ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ការចេញមុនម៉ោង ៥ នាទី កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញផុតពីក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបញ្ជៀតជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យចេញមុន ១៥ នាទីនេះ ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះពិបាកបញ្ជៀតទិញម្ហូបនៅខាងមុខក្រុមហ៊ុនជាមួយកម្មករនិយោជិតឯទៀត បើសិនជាពួកគាត់ចេញមុនតែ ៥ នាទី។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់បន្ថែមលើការអះអាងនេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងសងរំលឹកឡើងវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌទី ១១ ចែងថា " *ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេស ណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ"* ។

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងារ*

របស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៣៦/០៨- ស៊ូភើថិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ៥១/០៩-យ៉ុង វ៉ា ទី១ & ២)។

មាត្រា ៧២ ចំណុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត* " ។

ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ការព្យួរការងារនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនោះទេ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិត ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន)*។

ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ នៅពេលដែលនិយោជកអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួនពី ៣ ថ្ងៃ ទៅ ៤ ថ្ងៃ និយោជកពុំដែលជូនដំណឹង ឬសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ដោយនិយោជកសំអាងថា អនុវត្តទៅតាមអនុសញ្ញារួមត្រង់ប្រការ ៤។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនអាចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមនេះដែរ ឬ ទេ?

"នៅពេលរោងចក្រគ្មានការងារអោយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតធ្វើម្តងម្កាលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

- *បើក្រុមហ៊ុនមុនបានប្រាប់មុនទោះទេ ហើយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតមកដល់រោងចក្រ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ១០០ % នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។*
- *បើក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់មុន ហើយការឈប់នោះមានរយះពេលខ្លី តិចជាង៦ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ៥០ % នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។*
- *បើលើសពី ៦ ថ្ងៃ ឡើង ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"*

មាត្រា ១៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់* "។

យោងតាមមាត្រា ១៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ ៤ នៃអនុសញ្ញារួម ដែលធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារស្កតវែរ គឺវាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រោមកំរិតច្បាប់កំណត់ ពោលគឺ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ នៅ

ARBITRATION COUNCIL

ពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ដូចនេះ ការអនុវត្តកន្លងមក ពុំសមស្របទៅតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយប្រការ ៤ នៃអនុសញ្ញារួមនេះក៏មិនស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា មិនអាចយកមកអនុវត្តបន្តទៀតបានទេ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលពួកគាត់មិនមានការងារធ្វើ ។ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនោះ មិនមានបញ្ជាក់ពីខែ ដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងអំឡុង ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។ នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនោះ ថ្ងៃដែលមិនមានការងារធ្វើ គឺមានលើកទី១ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ថ្ងៃទី១៥ និងថ្ងៃទី១៦ ហើយលើកទី២ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ថ្ងៃទី១៦ និងថ្ងៃទី១៧។ នៅក្នុងចំណោមឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៨ នាក់នេះ ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃអត់ការងារធ្វើពិតប្រាកដ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨ នាក់ ដែលមិនមានការងារធ្វើនៅទី១៤ ថ្ងៃទី១៥ និងថ្ងៃទី១៦ ឆ្នាំ២០១២ ហើយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៤ នាក់ មិនមានការងារធ្វើនៅថ្ងៃទី១៥ ថ្ងៃទី១៦ និងថ្ងៃទី១៧ ឆ្នាំ២០១២។ ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងបញ្ជីឈ្មោះនេះទេ។ សរុប មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៨ នាក់ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ នាក់ទៀត គឺមិនមានបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃដែលមិនមានការងារធ្វើនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ នាក់នេះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២ នាក់ ក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ថែមម៉ោងចំនួន ៥០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃអាទិត្យ និងនៅថ្ងៃបុណ្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

(ក) ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ

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

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយ ចិច ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា *"ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃ*

សៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើសិនជាកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃនិងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

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

ដោយសារការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដូចនេះ តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងទេ។

តាមអង្គហេតុ និយោជកមិនដែលផ្តល់ជូននូវប្រាក់ថ្លៃបាយនេះដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមនៅថ្ងៃអាទិត្យទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ៥០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យ ពីព្រោះច្បាប់តម្រូវឱ្យតែ ២០០០ រៀល តែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

(ខ) ការងារថ្ងៃបុណ្យ

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។ តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។"*

មាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " *ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា - តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតាម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ ភាគរយ (មួយរយភាគរយ)។"*

យោងតាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតាត្រូវបានអត្រាតម្លើង ៥០ ភាគរយ នេះមានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា គឺត្រូវបាន ១៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរហើយ ដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ "*។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា " *ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសអាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន។"*

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសដដែលចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។..."*

យោងតាមមាត្រា ១៣៧ មាត្រា ១៣៩ ថ្មី និងមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ២ និងប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺដូចជាកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាដែរ ប៉ុន្តែខុសគ្នាតែថ្ងៃបុណ្យនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមិនដាច់ប្រាក់ឈ្នួលទេ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ពោលគឺបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១ ថ្ងៃទៀតទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងមួយខែ កាលបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការជាប់មិនមានឈប់សម្រាកវិញ។ ការធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យទៀតសោត មិនគួរនាំឱ្យមានចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបលើសពី ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ប្រសិនបើធ្វើការត្រឹមតែ ៨ ម៉ោង ក្នុងថ្ងៃនោះ ហើយការងារថ្ងៃបុណ្យនោះ មានអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលមិនដូចការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ។

សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៥/០៨-ថប វិន្ត ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា "*ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង...*"។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលការបកស្រាយស្តីអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ (ក) ខាងលើ)។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២ ខែ មុនកម្មករឈប់សម្រាក មកគណនា ហើយត្រូវបើកជូនកម្មករសរុបទាំង ៣ ខែ មុនពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន* "។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌ១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ មិនមានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលាដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់មាតុភាពសរុបឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

ប៉ុន្តែ មាត្រា ១១៥ កថាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ*"។

ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងមាត្រានេះ គឺប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើប្រាក់លំហែមាតុភាពសរុបសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់...ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យ ... ក្នុងពេលលំហែមាតុភាព "*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៨/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ដោយផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពាក់កណ្តាល (ប្រាក់លំហែមាតុភាព ៥០%) សម្រាប់រយៈពេលលំហែមាតុភាពផងដែរ"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ (បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៦/០៨ - ឃីង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ មកចែកជា ២ សំរាប់គណនា៥០ភាគរយ ហើយបើកជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីពេទ្យ ហើយយកបណ្ណ័លឿង (បណ្ណ័បញ្ជាក់ពីការសម្រាលកូន) មកបង្ហាញខាងរដ្ឋបាល នោះរដ្ឋបាលនឹងបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពសម្រាប់ខែទី២ និងទី៣ ក្នុងរយៈពេល ៥ ថ្ងៃក្រោយពេលបង្ហាញបណ្ណ័លឿងនោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា *"កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥០% រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក "*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៧/០៦-ញូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទ ១, លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៨/១១-យូណាយធីត អ៊ីកែរីល ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ មកចែកជា ២ សំរាប់គណនា ៥០ ភាគរយ ហើយបើកជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង និងបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពសម្រាប់ខែទី២ និងទី៣ ក្នុងរយៈពេល ៥ ថ្ងៃក្រោយពេលបង្ហាញបណ្ណ័លឿងនោះ គឺជាការអនុវត្តមិនស្របនឹងមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនអនុលោមតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយសរុបសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដោយត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយមកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី។ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់សំណងមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុន ពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬ ថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា វិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤២/១០-៨ ស្តារ ស្តតវែរ ដែលបានចេញនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសិទ្ធិសម្រេចទៀតទេ ដោយយោងលើគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ " *អាជ្ញាអស់ជំនុំ (res judicata)*" គឺជាគោលការណ៍ផ្លូវច្បាប់ ដែលសំណុំរឿងមួយត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែល ទៅលើចំណុចវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជំរះមួយ ហើយអង្គជំនុំជំរះនោះ បានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជំរះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការលើកយកវិវាទនេះមកពិចារណា ឬមិនលើកយកមកពិចារណាសម្រេចម្តងទៀតបាន លើកលែងតែមានច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

ផ្អែកតាមគោលការណ៍នេះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនឃើញមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងពីបញ្ហានេះទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើចំណុចវិវាទមួយរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទនោះមកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញ ឬទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៥/០៧-រីល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីល្វូមេក ២ និងលេខ ៩៥/០៩-តាកហ្គាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*។

ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ "*អាជ្ញាអស់ជំនុំ (res judicata)*" នេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន់បេ ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា គួរបដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះ បំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន៣ គឺ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងដដែលបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធការពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែលសារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នា ចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របលើការបកស្រាយខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះល័ក្ខខ័ណ្ឌទី១ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ពីព្រោះថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤២/១០-៨ ស្តារ ស្ពតវែរ សហជីពចលនាកម្មករ គឺជាដើមបណ្តឹង ចំពោះក្រុមហ៊ុន ៨ ស្តារ ស្ពតវែរ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីវិវាទ គឺជាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ។ ដូចនេះ ភាគីវិវាទមិនមែនជាភាគីវិវាទតែមួយទេ ។

ល័ក្ខខ័ណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ ដោយហេតុថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤២/១០ សហជីពចលនាកម្មករបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ និងថ្លៃជួលផ្ទះចំនួន ១០ ដុល្លារ រយៈពេល ១២ ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបានប្តូរទីតាំង ។ នៅ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារ អាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ ។ ការទាមទារលើចំណុចវិវាទទាំង ២ នេះ គឺមិនដូចគ្នាទេ ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាមិនមែនចំណុចវិវាទតែមួយទេ ។

រីឯល័ក្ខខ័ណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ ដោយហេតុថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤២/១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណា និងសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីរួចរាល់ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ច្បាប់នៃអាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនអាចអនុវត្តនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកជារៀងរាល់ខែ ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ (*សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី២ (ក)*) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកជារៀងរល់ខែ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ១ ខែ កន្លះ ឡើងទៅ បានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល និងបានចេញមុនម៉ោ ១៥ នាទី ដើម្បីសុវត្ថិភាព

(ក)ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ១ ខែ កន្លះ ឡើងទៅ បានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មានច្បាប់ ១ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពដែរ ឬទេ?

យោងតាមគម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រសុខភាពរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ ការលើកកម្ពស់ការពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាសុខភាពអាទិភាព និងសេវាសារវន្ត ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកសុខភាពបន្តពូជ សុខភាពម្តាយ និងសុខភាពទារក ដែលទើបកើត។ ជាក់ស្តែង ក្រសួងសុខាភិបាលបានដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយុទ្ធនាការ *"ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពស្ត្រីមានផ្ទៃពោះនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃខែដំបូង"* ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

យុទ្ធនាការនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើនចំនួនស្ត្រីមានផ្ទៃពោះក្នុងការទៅពិនិត្យសុខភាព នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃខែដំបូងនៅមជ្ឈមណ្ឌលសុខភាព។ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការពិនិត្យសុខភាពឱ្យបានទៀងទាត់សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទទួលបាននូវសេវាសុខភាពមូលដ្ឋានចម្បងៗ ដែលជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធានា និងរក្សាសុខភាពម្តាយ និងសុខភាពទារកក្នុងផ្ទៃ។

លើសពីនេះ ការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងជាការទទួលស្គាល់ទូទៅ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពមួយដងក្នុងមួយខែឱ្យបានទៀងទាត់ ក្នុងគោលបំណងតាមដានស្ថានភាពសុខភាពម្តាយ និងទារកនៅក្នុងផ្ទៃ និងដើម្បីទទួលបាននូវដំបូន្មានផ្សេងៗពីគ្រូពេទ្យក្នុងការថែរក្សាសុខភាពស្ត្រីជាម្តាយ និងទារកនៅក្នុងផ្ទៃ។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាក១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល តែនិយោជកកាត់កងពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយមិនត្រូវកាត់កងនឹងប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាក១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី ២ (ក)*)។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាក១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព។

(ខ) ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ៥ នាទី ហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ការចេញមុនម៉ោង ៥ នាទី កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញផុតពីក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបញ្ជ្រៀតជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន១៥នាទីនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី ២ (ក)*)។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២ នាក់ ក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដោយត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុនកម្មការិនីឈប់សម្រាក មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ រួចគុណនឹងបី ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់សំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុន ពេលដែលកម្មការិនីឈប់សម្រាកសំហែមាតុភាពតាមច្បាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់១ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាក១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

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