ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៤៦/១២-ថប វ៉ន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ហ្គាមិន ខេមបូឌា អឹមអេហ្វជី ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវឡកំបោរ សង្កាត់ស្វាយប៉ាក ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥២២ ២៦៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោក ឡុង ប៉ាង មន្ត្រីសមាគមកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ**

- **សហជីពចលនាកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវឡកំបោរ សង្កាត់ស្វាយប៉ាក ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៦៩០ ៧៧ ៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ទូន សារ៉ែន បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ

២- លោក ស៊ុត ចិត្រ បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ

៣- លោក រស់ រ័ត្ន ប្រធានសហជីពសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៤- លោក ហុក ណារិទ្ធិ អនុប្រធានសហជីពសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- លោក អែម ប៊ុនថៃ លេខាធិកាសហជីពសហជីពចលនាកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យបានសមរម្យជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មានទីតាំងតូចចង្អៀតពេក។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំរថយន្តមួយគ្រឿងប្រចាំការនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬសន្លប់។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា និងរកមធ្យោបាយគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅមន្ទីរពេទ្យ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតជូនពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

៤- នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីម៉ោង ១៨ និង ០០ សុំប្រាក់ថ្លៃបាយមួយម៉ោង ១០០០ រៀល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន០៥ចំណុចលើការទាមទារចំនួន១០ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន១ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២ រីឯចំណុចមិនសះជាមានចំនួន ៤ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយករោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ហ្គាមិន លីមីតធិ ចុះបញ្ជិកាលេ ០៣៧ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងាររបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

២- លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីសំណើសូមលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

៣- លិខិតលេខ ១២/១២ សសចក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ គោរពជូន លោកអគ្គនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន ស្តីពីសុំជួបភាក្សាជាមួយលោកអគ្គនាយក។

៤- លិខិតលេខ ០២០/១២ សសចក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ថប វ៉ន ស្តីពីការមិនអនុវត្តច្បាប់ការងារ។

៥- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១៤៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។

៦- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមជាមួយក្រុមហ៊ុន។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៨- លិខិតលេខ ២៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមកប្រធានសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន លេខ ២២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ហ្គាមិន ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រមាណ ៧៣០ នាក់ ។
- សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន ជាដើមបណ្តឹងនៃសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះទទួលបានការទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ដោយក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន មានសមាជិកចំនួន ២៤០ នាក់ ។ សហជីពនេះមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យបានសមរម្យជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ទំហំបន្ទប់ពេទ្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានទំហំ ៧ ម៉ែត្រក្រឡា គឺទទឹងប្រវែង ២ ម៉ែត្រ និងបណ្តោយ ប្រវែង ៣.៥ ម៉ែត្រ ។ ទំហំបន្ទប់ពេទ្យនេះ គឺមានទំហំតូចណាស់ ដែលនាំឱ្យមានភាពពិបាកនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺម្តងៗ គឺមិនមានកន្លែងសម្រាប់គេងសម្រាកនោះទេ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំគិលានដ្ឋាន (បន្ទប់ពេទ្យ) ដែលមានទំហំយ៉ាងតូចបំផុត ២០ ម៉ែត្រក្រឡា។
- ភាគីនិយោជកមិនបដិសេធចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ ចំពោះការទាមទារនេះនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពពង្រីកបន្ទប់ពេទ្យទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានទីតាំង។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំរថយន្តមួយគ្រឿងប្រចាំការនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬសន្លប់ ។

- នៅពេលសវនាការ ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬសន្លប់ ភាគីនិយោជកនឹងរកគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ក្នុងការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតឈឺឬសន្លប់នេះ ទៅមន្ទីរពេទ្យ ដើម្បីធ្វើការព្យាបាលទាន់ពេល ។ *ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចនេះទេ ។*

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដដែល ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាករយៈពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដដែល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា រយៈពេលពីរម៉ោងនេះ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ។ ជាទូទៅ កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពនៅមន្ទីរពេទ្យសម្តេច ដែលមានចម្ងាយពីក្រុមហ៊ុនប្រមាណជា៥គីឡូម៉ែត្រ ។ មួយវិញទៀតពេលទៅដល់មន្ទីរពេទ្យ គឺមានអ្នកពិនិត្យសុខភាពជាច្រើននាក់ផ្សេងទៀត ដូចនេះ ភាគច្រើនត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ពេលរសៀលនៃថ្ងៃដដែល ទើបបានចូលពិនិត្យ ។ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពរហូតដល់មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដដែល ។
- ភាគីនិយោជកបន្ថែមថា រយៈពេល២ម៉ោងនេះ គឺគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដែលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព ដូចនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ឱ្យលើសពីនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី សុំប្រាក់ថ្លៃបាយមួយម៉ោង ១០០០រៀល

- នៅពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង មួយម៉ោង ១០០០រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី ១៨ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី ។
- តាមការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់នូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី ។ រីឯធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី គឺនិយោជកបានគិតប្រាក់ថ្លៃបាយក្នុងមួយម៉ោង ៥០០ រៀល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតមានការលំបាក និង ត្រូវការសន្សំនូវប្រាក់ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ ។
- ម៉ោងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ៧ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១ និង ៣០នាទី ព្រឹក និង ពីម៉ោង ១២ និង ៣០ នាទី ថ្ងៃ ដល់ម៉ោង ៤ រសៀល ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ឱ្យតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាប្រាក់ក្នុងពេលមួយខែម្តង និងទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងមួយខែ១ថ្ងៃកន្លះ ដោយគិតជាប្រាក់ និងនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺមិនបានយកមកអនុវត្ត ដោយមានការឈប់សម្រាកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការដែលនិយោជកមិនឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺមានការពិបាក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចង់ឈប់នូវពេលមានមានធុរៈ។ ដូចនេះហើយ ទើបទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ភាគីនិយោជកបដិសេធតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនៅតែបន្តអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំគិលានដ្ឋាន ដែលមានទំហំយ៉ាងតូចបំផុត២០ម៉ែត្រក្រឡា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំគិលានដ្ឋាន ដែលមានទំហំយ៉ាងតូចបំផុត ២០ ម៉ែត្រក្រឡាដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន* "។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*និយោជកនៃគ្រឹះស្ថានដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០ នាក់ឡើងទៅ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន*"។ចំណែកឯប្រការ២ នៃប្រកាសដដែលចែងថា "*អំពីទីតាំង និង ទំហំ ... និងត្រូវមានទំហំសមស្របទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ យ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមានផ្ទៃ ២០ ម៉ែត្រក្រឡា* "។

តាមអង្គហេតុនៃសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានគិលានដ្ឋាន ដែលមានទំហំទទឹងប្រវែង២ម៉ែត្រ និង បណ្តោយប្រវែង ៣.៥ ម៉ែត្រ សរុបមកមានទំហំ ៧ ម៉ែត្រក្រឡា។ ទំហំគិលានដ្ឋាននេះ គឺមានទំហំតូចណាស់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៧២០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺម្តងៗ គឺមិនមានកន្លែងសម្រាប់គេងសម្រាកនោះទេ។ ស្របតាមប្រការ ១ និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានរៀបចំ

គិលានដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហើយ តែដោយឡែកទំហំវានៅមានទំហំផ្ទៃតូច (៧ម៉ែត្រក្រឡា) ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាទំហំតូចជាងទំហំគិលានដ្ឋាន ដែលប្រកាសនេះកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតលើសពី ៥០ នាក់ ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគិលានដ្ឋាន ដែលមានទំហំយ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមានផ្ទៃ ២០ ម៉ែត្រក្រឡា។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយនិយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ ។

ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/០៧-អាម ចិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា *"ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ច្បាប់ការងារ ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ផ្សេងៗទៀត មិនមានចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកបន្ថែមផ្សេងទៀតដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះឡើយ ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករ គឺជាការទាមទារដែលមានលក្ខណៈអនុគ្រោះប្រសើរជាងច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ពោលគឺវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របបកស្រាយតាមសំណុំរឿងមុនដែរ ។ តាមអង្គហេតុកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចំនួនមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកបន្ថែមផ្សេងទៀតដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេល*

មួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ "។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ ខាងលើ សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្ដាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្ដល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ៉ន មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយមួយម៉ោង ១០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី ១៨ និង ៣០នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមក្នុងមួយម៉ោង ១០០០រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី ១៨ និង ៣០នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទីដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៨ និង ៣០នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០នាទី។ ចំណែកឯ ការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី គឺនិយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន

២០០០ រៀល រួចហើយ ដូចដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៨ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទីនោះទេ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលការបកស្រាយស្ដីអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងហេតុផលសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ)។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៨ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០ នាទី។

ចំណុចវិវាទទី៥៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការទូទាត់ជាប្រាក់ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជារៀងរាល់ខែ និងទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា (១)តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ? (២) តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ឈប់នូវការទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ?

(១)តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ?

កថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា “ *លើកលែងតែមានប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាង នោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់* ”។

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដដែលចែងថា “ *ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក...* ”។

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៦ និងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការគ្រប់មួយឆ្នាំ អាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានរយៈពេលមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ គឺសរុបមក ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។

សំណុំរឿងលេខ ៣១/១២-ប៊ី & អិន ចំណុចវិវាទទី២(១)ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារមានន័យថា “ *កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន លុះត្រាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ* ”។

ស្របគ្នានេះដែរ កថាខ័ណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ ច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា “ *ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែម*

មួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ " ។ ព្រមទាំងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ថប វ៉ន ប្រការ ៤ ចែងថា "... *ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ: ចំនួន ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ការឈប់សម្រាកនេះ នឹងបូកបន្ថែមជូនមួយថ្ងៃទៀតក្នុងរយៈពេលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ...*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យមានការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជំនួសឱ្យការទូទាត់ជាប្រាក់ជារៀងរាល់ខែ ដែលជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់និយោជក។ ជាក់ស្តែង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ គឺស្របទៅនឹងកថាខ័ណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ និងបូកថែម១ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យមានលក្ខណៈស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង បែរជាមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកទៅវិញ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាចថា បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារមួយឆ្នាំឡើងទៅ ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

២)តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបញ្ឈប់នូវការទូទាត់ជាប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ?

យោងកថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលចែងថា " *ករណីដែលមានការផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងបំណាច់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមកំរិតកំណត់នៃច្បាប់នេះ*" ។

សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៦/០៦-ប៊ូរិក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើអនុញ្ញរូមណា ដែលមានការគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ជាទូទាត់ សំរាប់ជួសការសម្រាក ស្តីពីការបោះសិទ្ធិ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ* " ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងមួយខែ១ថ្ងៃកន្លះ ដោយគិតជាប្រាក់ជារៀងរាល់ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺមិនបានយកមកអនុវត្តដោយផ្តល់ជាការឈប់សម្រាកទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយនិយោជកបានទូទាត់ជាប្រាក់ជារៀងរាល់ខែជូនកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាសិទ្ធិដែលច្បាប់បានប្រគល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានការចាំបាច់ក្នុងការប្រើប្រាស់នូវការឈប់សម្រាកនេះ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់នូវការទូទាត់ជាប្រាក់ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំគិលានដ្ឋាន ដែលមានទំហំយ៉ាងតូចបំផុតឱ្យមានផ្ទៃ ២០ ម៉ែត្រក្រឡា។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៨ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០ និង ៣០នាទី។

ចំណុចវិវាទទី៥៖ ១)បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារមួយឆ្នាំឡើងទៅប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

២)បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការទូទាត់ជាប្រាក់ ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកៈ

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ

ឈ្មោះ ៖ **រួន សារ៉ាយ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL