ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៩៨/១១-ប៊ី & អិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្ដាល ទូន ស៊ីផាន់

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ សេង រ៉ូចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវសង់ថ្មី សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៧៧៨ ៦៨៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖
១- លោក ម៉ៅ ឡេង ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ
- សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៤៩ ៤៩ ៧៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត៖
១- លោក នៅ ទិត្យា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ
២- លោក ប៊ុត ម៉ារ៉ា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ 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

៣- លោក ចុំ នៅ ប្រធានសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន

៤- អ្នកស្រី ឆែម ស្រីមុំ អនុប្រធានសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- អ្នកស្រី ស ចាន់ថុល លេខាធិការសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពខ្មែរទាំងបីនាក់ឱ្យចូលបំរើការងារជាធម្មតាវិញ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ។

៣-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។

៤-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការរាល់ម៉ោងការងារព្រមទាំងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងហូបបាយ និងដាក់តុកៅអីជូនកម្មករនិយោជិត។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបឱ្យមានអនាម័យ។

៧- នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យមានភាពងាយស្រួល។

៨- នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើខុសបន្តិចបន្តួច សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំពីមួយដងទៅបីដង ទើបធ្វើការព្រមាន។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ផ្លិតទឹក ឬទុយោបាញ់ទឹកលើដំបូលផ្នែកវេចខ្ចប់។

១០- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ សុំគិតប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ បូកនឹងមួយ និងសុំប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ២០ នាទី។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមប្រកាសរបស់ក្រសួង។

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 ១៣២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៣២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៦ ទី៧ ទី៨ ទី១០ (ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ) ទី១១ និងចំណុចវិវាទទី៩ និងទី១២ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកការ ទាមទារចេញពីសំណុំរឿង។ ចំណែកឯចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ (បញ្ចូលជាចំណុចតែមួយ) ទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី១០ (ទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានយល់ព្រមពន្យាថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២២ ទៅដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ម៉ៅ ឡេង ជាតំណាងដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ៣៦៨៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៧១ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០២។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជា។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ២៧៩ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានេះតទៅ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន បានចុះបញ្ជិកា លេខ ២៣០០ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន បានចុះបញ្ជិកាលេខ ២៣០០ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតលេខ ១៣៨៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារជំរាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប៊ី អេន អិន ស្តីពីករណីបញ្ឈប់លោក ចុំ នៅ, អ្នកស្រី ឆែម ស្រីមុំ និង អ្នកស្រី ស ចាន់ថុល ពីការងារ។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមិន លេខ ០១៦/០១១ ស.ស.ម.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន លេខ ១៣២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៧២០ នាក់។
- សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ហ្គាមេន គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់មានឈ្មោះដូចជា លោក ចុំ នៅ ជាប្រធានសហជីព, លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ ជាអនុប្រធានសហជីព និងលោកស្រី ស ចាន់ថុល ជាលេខាធិការសហជីព។ សហជីពនេះត្រូវបានចុះបញ្ជិកាថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។
- សហជីពបានរៀបចំបោះឆ្នោតសហជីពនៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១១ និង ១៥ នាទី នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញទៅពិសារបាយថ្ងៃត្រង់។ បន្ទាប់មកប្រហែលជាម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទី ល្ងាចនាថ្ងៃដដែលនោះ មន្ត្រីសហពន្ធ័សហជីពបានយកលិខិតស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីពនេះជូនដំណឹងទៅនិយោជក ប៉ុន្តែសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនពុំទទួលយកទេ។ ភាគីនិយោជកពុំបានជំទាស់ទេ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែបានបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខរបស់គាត់ប្រាប់ថា ការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីពនេះ គឺនៅវេលាម៉ោងប្រហែលជា ៤ និង ៣០ នាទី ទៅម៉ោង ៥ ល្ងាច គឺក្រោយម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។
- នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មកនិយោជិតទាំង៣នាក់ខាងលើ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកទាំងបីនាក់ខាងលើ គឺដោយសារតែការងាររបស់ពួកគាត់

មិនសូវល្អ និងពួកគាត់មិនស្តាប់ការណែនាំរបស់និយោជក។ តួយ៉ាងដូចជាលោក ចុំ នៅ មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ និងមិនសូវធ្វើការទេ។ ចំណែកឯលោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ វិញធ្លាប់មានជំលោះជាមួយប្រធានក្រុម រហូតដល់មានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរម្តង (មិនចាំកាលបរិច្ឆេទ) ចំណែកឯលោកស្រី ស ចាន់ថុល មិនឧស្សាហ៍ព្យាយាមក្នុងម៉ោងការងារទេ ពេលខ្លះធ្លាប់ដេកក្នុងម៉ោងការងារទៀត។ សរុបទៅកម្មករនិយោជិត ចុំ នៅ និង ស ចាន់ថុល មិនដែលទទួលការព្រមានកន្លងមកទេ លើកលែងតែកម្មការិនី ឆែម ស្រីមុំ ដែលធ្លាប់ទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរម្តង។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ការរៀបចំបោះឆ្នោតសហជីពនេះ ហាក់ដូចជាមិនប្រក្រតីទេ (មិនគួរឱ្យទុកចិត្ត) ព្រោះរយៈពេលហូបបាយមានចំនួនតែមួយម៉ោងប៉ុណ្ណោះ នៅម៉ោង ១១ និង ០០ នាទី គឺកម្មករត្រូវសម្រាកចេញទៅបរិភោគបាយថ្ងៃត្រង់ ដូចនេះទំរាំកម្មករនិយោជិតចេញអស់ពីរោងចក្រត្រូវចំណាយយ៉ាងតិចចំនួន ១៥ នាទី ហើយពួកគាត់ត្រូវប្រញាប់ប្រញាល់ពិសារបាយ ដើម្បីត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញនៅមុនម៉ោង ១៣ និង ០០។ ដូចនេះ ពេលវេលាដ៏ខ្លីនេះ កម្មករនិយោជិតពិបាកនឹងរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតសហជីពកើតឡើងណាស់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ខាងលើ និយោជកពុំបានជូនដំណឹងទៅអធិការការងារទេ។ ប៉ុន្តែទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ខាងលើនេះ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតមួយចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ខាងលើចូលធ្វើការងារវិញ ដោយយោងលើមូលហេតុថា ការបញ្ឈប់នេះនិយោជកពុំបានគោរពទៅតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំបានអនុវត្តតាមការបង្គាប់របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទេ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកពុំមានការរើសអើងសហជីពទេ។

កម្មករនិយោជិត ចុំ នៅ ៖

- លោក ចុំ នៅ ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលមានតួនាទីជាអ្នកវាយកាតុង។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ គឺកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ លោក ចុំ នៅ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយជាមធ្យមគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប្រហែល ១០៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- លោក ចុំ នៅ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។ លោកមិនទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែចុងក្រោយនៅឡើយទេ។

កម្មករនិយោជិត ឆែម ស្រីមុំ ៖

- លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ដែលធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកដេរ។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ គឺកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ ទទួលបាន

ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយជាមធ្យមគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប្រហែល ១១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

- លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។ លោកស្រីមិនទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែចុងក្រោយនៅឡើយទេ។

កម្មករនិយោជិត ស ចាន់ថុល ៖

- លោកស្រី ស ចាន់ថុល ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលធ្វើការនៅផ្នែកវេចខ្ចប់។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ គឺកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ លោកស្រី ស ចាន់ថុល ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយជាមធ្យមគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប្រហែល ១១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- លោកស្រី ស ចាន់ថុល ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។ លោកស្រីមិនទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែចុងក្រោយនៅឡើយទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ

- ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាបញ្ចូលទៅចំណុចវិវាទទី១ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារចំណុចនេះទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួនកន្លះថ្ងៃក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីបានទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃម្តងក្នុងមួយខែ ពីព្រោះពួកគាត់ត្រូវការធ្វើដំណើរទៅមន្ទីរពេទ្យ ហើយនៅមន្ទីរពេទ្យមានមនុស្សច្រើនត្រូវរង់ចាំ និងម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀត ក៏និយោជករបស់គេជូនចំនួនមួយថ្ងៃដែរ។
- ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានយល់ព្រមទេ គឺសូមអនុវត្តផ្តល់ជូនតែចំនួនកន្លះថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅដដែល។
- កន្លងមកភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុស្សរណៈណាមួយ ដែលចែងទាក់ទងទៅនឹងការអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាទេ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការរាល់ម៉ោងការងារ ព្រមទាំងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យ និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការរួចហើយ។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារលើចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅរក្សាការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម។
- នៅក្បែរបន្ទប់ពេទ្យក្រុមហ៊ុន មានគំនរសំរាមមួយ ដែលគំនរសំរាមនេះភាគច្រើន គឺជាកំទេចក្រណាត់ប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតតែងតែយកកាកសំណល់អាហារទៅបោះចោលនៅក្បែរកន្លែងនោះ ដែលកត្តាទាំងអស់នេះហើយ បានជះក្លិនមិនល្អមកបរិវេណក្បែរបន្ទប់ពេទ្យ។
- និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា សំរាម ដែលអាចជះក្លិនបាន គឺកាកសំណល់អាហារ។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានកំពុងរៀបចំយកសំរាម ដែលនៅជិតបន្ទប់ពេទ្យនោះដាក់ក្នុងថង់ផ្លាស់ស្ទិក ដើម្បីកុំឱ្យធំក្លិន និងរុយរោម ហើយព្យាយាមយកទៅបោះចោលពីបី ទៅបួនដង ក្នុងមួយអាទិត្យ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងតូចមិនអាចរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យនៅកន្លែងផ្សេង ឬដាក់សំរាមនៅកន្លែងផ្សេងទៀតបាននោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយ និងដាក់តុ កៅអី ជូនកម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងរោងចក្រនេះ ពុំទាន់មានរោងបាយទេ។ ជាទូទៅមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៥០ ភាគរយ ដែលបរិភោគនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ។ ចំពោះការបរិភោគនេះ ពួកគាត់ពុំមានទីតាំងសមរម្យទេ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបរិភោគនៅក្បែរបងរោងចក្រ និងមួយចំនួនទៀតបានហូបនៅទីកន្លែងផ្សេងៗគ្នាក្នុងបរិវេណរោងចក្រ។
- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញថា រោងចក្រពុំមានទីតាំងសម្រាប់សង់រោងបាយទេ តាមការជាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រមានតែចន្លោះផ្លូវមួយសម្រាប់ចេញចូលឡានដឹកទំនិញប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី៦៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបឱ្យមានអនាម័យ

- ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពុំមានវិវាទនឹងគ្នាទៀតទេ ដោយនិយោជកយល់ព្រមឧស្សាហ៍សំអាតធុងទឹក និងធានាយ៉ាងណាឱ្យទឹក ដែលកម្មករនិយោជិតយកមកបរិភោគនោះមានគុណភាព និងអនាម័យល្អ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៧៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យមានភាពងាយស្រួល នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ

- ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពុំមានវិវាទនឹងគ្នាទៀតទេ ដោយពួកគាត់យល់ព្រមអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨៖ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើខុសបន្តិចបន្តួច សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំពីមួយដងទៅបីដង ទើបធ្វើការព្រមាន

- ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពុំមានវិវាទនឹងគ្នាទៀតទេ ដោយពួកគាត់យល់ព្រមអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៩៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ផ្លិតទឹក ឬទុយោបាញ់ទឹកលើដំបូលផ្នែកវេចខ្ចប់

- ភាគីនិយោជកបានអនុវត្តចំណុចនេះរួចហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១០៖ នៅពេលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យសុំគិតប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ បូកនឹងមួយ និងសុំប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារលើចំណុច ដែលពួកគាត់មកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យសុំគិតប្រាក់ឈ្នួល គុណនឹងពីរ បូកនឹងមួយទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះទេ។
- ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅរក្សាការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលដែលពួកគាត់មកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ព្រោះវាជាការងារបន្ថែមម៉ោង។
- ការអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ និយោជកពុំបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនពួកគាត់ទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី១១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ២០ នាទី

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនកន្លងមក និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ០៥នាទី។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតាមប្រកាសរបស់ក្រសួង

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមដកការទាមទារលើចំណុចវិវាទទី១២ នេះវិញ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និងសុំនិយោជកកុំឱ្យមានការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំមានការរើសអើងសហជីពណាមួយទេ។ ដូច

នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការងារវិញ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលបានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មានឈ្មោះដូចជាលោក ចុំ នៅ, លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ និងលោកស្រី ស ចាន់ថុល។ ពួកគាត់បានបង្កើតសហជីពនៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ហើយត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ រាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ..."* ។

ប្រការ ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះនៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា *"កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា (១)កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង(៣)សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវទទួលការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ"* ។(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩-ហាយចិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០- ជុង ហារ៍)។

នៅក្នុងសំណុំរឿង ៤០/១០-ម៉េង យ៉ាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជកណ្តាលយល់ឃើញថា ការការពារចំពោះបេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោត គួរតែទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៤៥ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោត ឬអាចបន្តក្នុងរយៈពេលមួយសមរម្យ ដូចជាបន្តការពាររហូតដល់ថ្ងៃដែលពួកគាត់ដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/១០-លីឌ័រ អ៊ិនដាស្ត្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ ដែលជាប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ គឺបន្ទាប់ពីពួកគាត់បានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានចំនួនមួយថ្ងៃ ដូចនេះការបញ្ឈប់នេះស្ថិតក្នុងអំឡុងពេល ដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ សន្តិសុខក្រុមហ៊ុនក៏បានទទួលស្គាល់ពីការជូនដំណឹង ស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីព នាល្ងាចថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ប្រហែលជាម៉ោង ៤ ជាង ប្រាកដមែន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពិតជាបានដឹងពីការបោះឆ្នោតសហជីព ថ្វីត្បិតតែការជូនដំណឹងនេះធ្វើឡើងនៅវេលាប្រហែលជាម៉ោង ៤

ជាង ល្ងាចក៏ដោយ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ខាងលើ ត្រូវទទួលបានការការពារចំពោះការបញ្ឈប់នេះ។

យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ មុននឹងបញ្ឈប់បេក្ខជនដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកត្រូវស្នើសុំ ទៅអធិការការងារ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកពុំបានស្នើសុំទៅអធិការការងារទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងបីខាង លើទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះ និយោជកពុំទាន់បានធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ នៅឡើយទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩-ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ០៩/១០-ជុង ហាវ និងលេខ ៩១/១១-ឃ្វីកស៊ូ ចំណុចវិវាទទី១)។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ខាងលើនេះ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏បានចេញលិខិតមួយចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ខាងលើចូលធ្វើការងារវិញ ដោយយោងលើមូលហេតុថា ការបញ្ឈប់នេះនិយោជកពុំបានគោរពទៅតាមមាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ដែលមានឈ្មោះលោក ចុំ នៅ, លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ និងលោកស្រី ស ចាន់ថុល ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យនៅដដែល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ដូចនេះ ចំណុចនៃការទាមទារនេះ គឺទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ព្រោះវាជាការទាមទាលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កាលណាសហជីពដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩ វីវើរីច តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០ ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ"* ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"*។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

តាមអង្គហេតុ សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជិកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតប្រចាំរោងចក្រ ប៊ី & អិន ទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម និងមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការរាល់ម៉ោងការងារ ព្រមទាំងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បន្ទប់ពេទ្យ នៅជិតនឹងគំនរសម្រាម ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំថង់សម្រាប់ដាក់សម្រាមត្រឹមត្រូវហើយមិនមានបញ្ហាធុំក្លិនទេ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យដាច់ចេញពីគំនរសម្រាម។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូភែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បង្គន់អនាម័យរបស់ក្រុមហ៊ុនមានក្លិនពុំល្អ ពុំស្អាត ដូចនេះ ដើម្បីចូលរួមធានានូវល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យនៅទីកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវដុសសំអាតយ៉ាងតិចឱ្យបានម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ និងត្រូវឱ្យមានទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ជាប្រចាំ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវមានវិធានការរៀបចំទីកន្លែងការងារឱ្យមានអនាម័យល្អ និងផាសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត។

តាមរយៈអង្គហេតុ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្បែរបន្ទប់ពេទ្យក្រុមហ៊ុន មានគំនរសំរាមមួយដែលអាចជះក្លិនមិនល្អមកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសម្រាកនៅក្បែរនោះ។ គំនរសំរាមទាំងអស់នោះមានដូចជាកំទេចក្រណាត់ និងកាកសំណល់អាហាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបោះចោល។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងតូចចង្អៀតណាស់ មិនអាចរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យនៅកន្លែងផ្សេង ឬដាក់សម្រាមនៅកន្លែងផ្សេងទៀតទេ។ និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា សម្រាមដែលអាចជះក្លិនបាន គឺកាកសំណល់អាហារ ដូចនេះ ខ្លួនបាននឹងកំពុងរៀបចំយកសម្រាម ដែលនៅជិតបន្ទប់ពេទ្យទាំងនោះដាក់ក្នុងថង់ផ្លាស់ស្ទិក ដើម្បីកុំឱ្យធំក្លិន និងរុយរោម ហើយនឹងព្យាយាមឱ្យគេយកសម្រាមនោះ ទៅចោល ៣ ឬ ៤ដង ក្នុងមួយអាទិត្យ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពិតជាមានឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាសុខភាព និងអនាមយ័របស់កម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន។ ទង្វើដែលនិយោជកច្រកសំរាមក្នុងស្បោង ហើយយកទៅបោះចោល ៣ ទៅ ៤ ដង ក្នុងមួយថ្ងៃនោះ ក៏អាចជួយកាត់បន្ថយក្លិនមិនល្អបានមួយចំណែកធំដែរ ហើយទាំងនេះ គឺជាការអនុវត្តល្អមួយ ដែលនិយោជកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីផាសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើការប្រមូលសំរាមទាំងនោះទៅបោះចោល ៣ ទៅ ៤ ដង ក្នុងមួយអាទិត្យ ហើយពុំអាចជួយកាត់បន្ថយក្លិនមិនល្អបានទៀត និយោជកត្រូវចាត់វិធានការផ្សេងជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាយ៉ាងណានៅទីតាំងក្បែរបន្ទប់ពេទ្យនោះមានអនាម័យ និងផាសុខភាពល្អ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ពេទ្យឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ដើម្បីធានាឱ្យទីតាំងនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅក្បែរបន្ទប់ពេទ្យនោះ ពុំមានក្លិន និងមានអនាម័យល្អ។

ចំណុចវិវាទទី៥៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សង់រោងបាយ និងដាក់តុ កៅអីជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងចំណុចទាមទារនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីផលលំបាកដែលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានរោងបាយ និងតុកៅអី សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបរិភោគអាហារ។ ចំពោះការទាមទារនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែលជា ៥០ ភាគរយ ដែលបានបរិភោគអាហារនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ដូចជាបានបរិភោគនៅក្បែររបងរោងចក្រ និងមួយចំនួនទៀតបានហូបនៅទីកន្លែងផ្សេងៗគ្នាក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ពោលគឺពួកគាត់ពុំមានទីតាំងសមរម្យទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានរោងបាយ និងដាក់តុ កៅអី ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំឱ្យមានរោងបាយនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៥/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានរោងបាយ នៅពេលដែលគូភាគីមានកិច្ចព្រមព្រៀងចែងពីកាតព្វកិច្ចសង់នេះ ឬការបើរកឃើញថា ការបើមិនមានរោងបាយ អាចបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៥៥/០៧ - ស៊ាវ គិញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបង្ហាញថា តើការដែលកម្មករនិយោជិតបរិភោគអាហារនៅតាមរបងក្រុមហ៊ុន ឬតាមបរិវេណក្រុមហ៊ុននោះ វាបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងអនាម័យរបស់កម្មករនិយោជិតបែបណាទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដែលត្រូវរៀបចំឱ្យមានរោងបាយ និងមានតុ កៅអី ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូចនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យរៀបចំរោងបាយ ជាការទាមទារលើសពីច្បាប់បានកំណត់ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលនៃការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ) ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយ និងដាក់តុ កៅអី ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ប៊ី & អិន។

ចំណុចវិវាទទី១០៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលដែលពួកគាត់មកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ

ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល សម្រាប់ការមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ព្រោះជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងមួយនាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

ចំណុច២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*" ។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃចំណុច២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ឬបាយមួយពេលក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកពុំដែលបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេល

THE ARBITRATION COUNCIL

ឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។ ដូចនេះ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

យោងតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ៖

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*គ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ*"។

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវលើស ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។

ក្នុងករណីនេះ បើសិនជាក្រុមហ៊ុនស្នើឱ្យកម្មករធ្វើការ ហើយកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺនឹងនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា គឺ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៥/០៥-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ យល់ឃើញថា "*...ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្រៅពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលលើសពីថ្ងៃ និងម៉ោងធ្វើការធម្មតាផងដែរនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង...*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលនាំឱ្យរយៈពេលធ្វើការសរុបក្នុងមួយសប្តាហ៍នោះ លើសពី៤៨ម៉ោង គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

ដោយសារតែធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យជាការងារបន្ថែមម៉ោង ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើថ្ងៃអាទិត្យ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃពីនិយោជក។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ប៉ុន្តែ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះចំនួន ៤០០០ រៀល នៅពេលដែលពួកគាត់មកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទាមទារលើសពីច្បាប់ផ្តល់ជូន។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារកន្លងមក ភាគីពុំដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្តល់ ជូននេះទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលនៃការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី២ និងទី១០ ខាងលើ)។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ៖

តាមរយៈការបកស្រាយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា *"ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង..."*។ (សូមមើលបន្ថែមនូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៥/០៩-យូ អេស អេ ចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺការមកធ្វើការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាការងារថែមម៉ោងទេ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ (ចំណុចដែលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ) និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃទេ ។

ដោយភាគីពុំដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងពីការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀលទេកន្លងមក ដូចនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់ ។ ដូចនេះ ការទាមទារ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ (សូមមើលហេតុផលនៃការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី២ និងទី១០ ខាងលើ) ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ដែលមានឈ្មោះលោក ចុំ នៅ, លោកស្រី ឆែម ស្រីមុំ និងលោកស្រី ស ចាន់ថុល ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់ពេទ្យ ឱ្យដាច់ចេញពីគំនរសំរាម ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ដើម្បីធានាឱ្យទីតាំងនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅក្បែរបន្ទប់ពេទ្យនោះ ពុំមានក្លិនស្អុយ និងមានអនាម័យល្អ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយ និងដាក់តុ កៅអី ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ប៊ី & អិន ។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ឬបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

-បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការ នៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សោម ទួចអ៊ិន**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **នួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ទ៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា: --

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ១៥៨/១១-ប៊ី & អិន

យោបល់ជំទាស់នៅសេចក្ដីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ប៊ី & អិន
ដោយអាជ្ញាកណ្ដាល ឌួន ស៊ីផាន់
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា " *ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្ដីម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខា របស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ដាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្ដីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់នោះ* "។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្ដាល **ឌួន ស៊ីផាន់** សូមធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១០ នៃសំណុំរឿងលេខ ១៥៨/១១-ក្រុមហ៊ុន ប៊ី & អិន ត្រង់ចំណុចការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ សមាជិកអាជ្ញាកណ្ដាល ០២ រូប នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យមិនមែនជាការងារថែមម៉ោងទេ។ ខ្ញុំយល់ថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារថែមម៉ោង ពីព្រោះថ្ងៃឈប់បុណ្យកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដទៃទៀតត្រូវបានរក្សានៅដដែល។ ក្នុងករណីនិយោជកចង់ឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃនេះ តម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។ ជាងនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹង ១០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ នៅក្នុងនិយមន័យនៃការងារបន្ថែមម៉ោងនៃវចនានុក្រម Cambridge ចែងថា " *ការងារថែមម៉ោង គឺជាការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើលើសពីម៉ោងការងារធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ ឬ ត្រូវបានគេរំពឹងឱ្យធ្វើការងារណាមួយ ដែលមានផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីម៉ោងការងារធម្មតា " (Overtime: Time spent working beyond the usual time needed or expected in a job, extra payment for working beyond the usual time)* ។

នៅក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "...*ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ*" ។

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា *តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម ក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)*" ។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា*" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃនិយមន័យការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រកាស ព្រមទាំងមាត្រាទាំងឡាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យ ជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅពេលណាមួយក្រៅពីម៉ោងកំណត់ដោយច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិដទៃទៀត ទាមទារឱ្យមានការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតដូចៗគ្នា ហើយនិយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងផ្សេងៗគ្នា ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ គួរតែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ឬ បាយមួយពេល ដូចធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬការងារបន្ថែមម៉ោងដទៃទៀតដែរ ។

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ខួន ស៊ីផាន់

THE ARBITRATION COUNCIL