ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ២៨/១២-អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ អាំង អេងថុង

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៩៤ ០២៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោកស្រី អ៊ូច ចាន់ដាវី ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៣៥៨ ផ្លូវលំ សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៤៣ ០៣ ១២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហ៊ីង ប៊ុនធឿន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

២- លោក នុំ សេងគាង មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពស្ការតីកម្មករខ្មែរ

៣- លោក ឃួន លី ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អលស្ទីបភើ

៤- លោក សៅ រតនា អនុប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- លោក ធា ផុល លេខាសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃួន លី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរចូលធ្វើការវិញជាធម្មតា និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមិនអាចទទួលយកលោក ឃួន លី ចូលធ្វើការវិញឡើយ ដោយរង់ចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលសុំច្បាប់ធម្មតា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលបានឈប់ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែបន្ថែមជូនប្រធានក្រុម និងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៦- ចំពោះកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីមួយខែកន្លះទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់បទចម្រៀងជូនកម្មករនិយោជិតស្តាប់នៅរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការងារ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៨- នៅថ្ងៃទី០៨ មីនា (បុណ្យសិទ្ធិនារី) សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងធ្វើការចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗជូនកម្មករ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំបានទេ ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសក្នុងមួយឆ្នាំ២ដង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យទៅលើភាពជាក់ស្តែង ។

THE ARBITRATION COUNCIL

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 ១៦៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៦៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកចូលរួមសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី ៦ និង មិនសះជាចំនួន ៨ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៧ ចំណុចវិវាទទី៨ និង ចំណុចវិវាទទី៩ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី អ៊ូច ចាន់ដាវី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ២៩៨៦ ពណ.ចបព ចុះខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ១៦៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

៥- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ជូនលោក ឃួន លី ស្ដីពីការសម្រេចព្យួរការងាររបស់លោក ឃួន លី។

៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្ដីពីសំណើសុំព្យួរការងារ លោក ឃួន លី។

៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្ដីពីសំណើសុំបញ្ឈប់ការងារ លោក ឃួន លី។

៨- លិខិតលើកពេលផ្សះផ្សារបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន និងសហជីពនៅក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

៩- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

១០- លិខិតលេខ ១៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ស្ដីពីការស្នើសុំបញ្ឈប់លោក ឃួន លី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០១៣ សសសកខ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់សហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្ដីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវវិវាទ

ការងារ ចំនួន ១០ ចំណុច របស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ។

២- លិខិតលេខ ០១២ សសសកខ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវវិវាទការងារចំនួន ១០ ចំណុច របស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ។

៣- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមរបស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ អល ស៊ូបភើ (ចំនួន២៧១នាក់) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីឱ្យសហព័ន្ធជួយសម្របសម្រួលជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធនូវករណីវិវាទការងារចំនួន ១០ ចំណុច ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ លេខ ១៦៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា

- ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា)គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ១៥០០ នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ ពុំទាន់មានបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយទេ ។ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៥៨ នាក់ ដែលបានពឹងពាក់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្នុងការនាំបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យនិយោជកទទួលលោក ឃួន លី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរចូលធ្វើការវិញជាធម្មតា និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

- កម្មករ ឃួន លី ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និងមានមុខនាទីជាមេកន្ត្រៃ ផ្នែកតុកាត់។ ក្រៅពីតួនាទីជាមេកន្ត្រៃនៅផ្នែកតុកាត់ កម្មករ ឃួន លី មានតួនាទីជាតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក។
- នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ឃួន លី ដោយរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីអធិការការងារ។
- នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានផ្ញើរលិខិតសុំបញ្ឈប់កម្មករ ឃួន លី ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញសេចក្តីសម្រេចមួយ ដោយយល់ព្រមទៅនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករ ឃួន លី ពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះថា៖
  - ថ្ងៃទី២៣ ដល់ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ កម្មករ ឃួន លី បានឈប់ឥតច្បាប់ចំនួន ៤ថ្ងៃ។
  - ថ្ងៃទី១៥ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ឃួន លី បានឈប់ឥតច្បាប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃទៀត។
  - នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ឃួន លី បានឈប់ឥតច្បាប់ចំនួនមួយថ្ងៃទៀត។
  - នៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ កម្មករ ឃួន លី បានគេងនៅក្នុងបន្ទប់ដាក់ក្រណាត់។
- ចំពោះករណីឈប់ឥតច្បាប់ និងដេកក្នុងម៉ោងការងារខាងលើ និយោជកបានហៅគាត់ទៅណែនាំ និងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែរ ប៉ុន្តែ កម្មករ ឃួន លី ពុំបានរាងចាលទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ឃួន លី បានឈ្លោះប្រកែក និងគំរាមកំហែងទៅប្រធានក្រុមទាំងអស់ ស្តីអំពីការដែលកម្មករនិយោជិតបានបោះឆ្នោតទំលាក់រូបគាត់ចេញពីតំណែងលេខាធិការនៃសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយ ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបដិសេធទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីការទាមទារនេះថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតបានរៀបចំបោះឆ្នោត ដើម្បីជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។ នៅពេលនោះ កម្មករ ឃួន លី បានជាប់ជាប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងពីសមាសភាពនៃថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅនិយោជកតែសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនពុំទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនេះទេ បន្ទាប់មកទើបពួកគាត់ផ្ញើរលិខិតនេះតាមរយៈប្រៃសណីយ៍វិញ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកពុំដែលទទួលលិខិតជូនដំណឹងថា គាត់ជាប្រធានសហជីពទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មូលហេតុដែលគាត់សុំទៅអធិការការងារនេះ គឺដោយសារតែគាត់មានតួនាទីជាតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញថា ពួកគាត់នឹងធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទាត់ទៀងចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១(មួយ) ខែ

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១(មួយ) ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ការដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យនេះមិនមានភាពល្មមនឹងការចំណាយទេ ។ លើសពីនេះទៀត ការផ្តល់នូវឱ្យប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទាត់ទៀងចំនួន១០(ដប់) ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១(មួយ)ខែ អាចជួយកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតកាត់បន្ថយការឈប់សម្រាកទៀតផង ហើយអាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើការថែមទៀត ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះការទាមទារនេះទេ ហើយកន្លងមក ភាគីទាំងពីរក៏ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទាត់ទៀងសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាត

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន បើកម្មករនិយោជិតឈប់មានការអនុញ្ញាត ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី (ឈប់មានធុរៈ ឬឈប់ឈឺដែលមានសំបុត្រពេទ្យមកបញ្ជាក់) និយោជកនឹងកាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះតាមចំនួនថ្ងៃដែលពួកគាត់ឈប់មានធុរៈ ឬឈប់ឈឺដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។
- ភាគីនិយោជកមិនបានបដិសេធចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ និង ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ (មួយ) ខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារនេះថា ឥឡូវនេះថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរមានការឡើងថ្លៃ គឺឡើងពី ៨ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងពី ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ទៅ ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់បានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញច្រើនទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគាត់។ ជាទូទៅ ប្រធានក្រុមអាចទទួលបានចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំណែកឯកូនក្រុមអាចទទួលបានចំនួនពី ៣ទៅ ៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ការទទួលប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺអាស្រ័យទៅតាមការសហការរវាងប្រធានក្រុម និងកូនក្រុម។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានប្រធានក្រុមចំនួនសរុបប្រហែល ៥៩ នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលជាកូនក្រុមសរុបមានចំនួន ១៥០០ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ ពុំទាក់ទងទៅនឹងការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ខាងលើដែលនិយោជកកំពុងតែផ្តល់ជូននេះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាកូនក្រុមទាំងអស់។ មូលហេតុនៃការទាមទារនេះ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីជំហរថា និយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីមួយខែកន្លះឡើងទៅសុំឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

- នៅសវនាការថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពក្នុងមួយខែចំនួនមួយវេន គឺវេនពេលព្រឹក(៥ម៉ោង)។ *<u>ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទេ។</u>*

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងនៅម៉ោងធ្វើការ

- តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង និយោជកបានចាក់ចំរៀង ១ ម៉ោង ៣០នាទី នៅពេលព្រឹក និង ១ម៉ោង ៣០នាទី នៅពេលរសៀល ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតស្តាប់នៅពេលកំពុងធ្វើការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងបន្ថែមចំនួន៣០នាទីទៀត លើម៉ោងដែលនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យ ព្រោះថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានស្តាប់ចំរៀង ពួកគាត់មានអារម្មណ៍ភ្លឺថ្លា និងចង់ធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចចាក់បទចំរៀងលើស ៣ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី (ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន គឺជាស្ត្រីដូចនេះការដែលមាន

កម្មវិធីសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យសិទ្ធិនារីនេះបានបង្កើតនូវភាពរីករាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា រាល់ឆ្នាំនិយោជកបានរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងមុនចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ និងមានរង្វាន់ចែកជូនដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី(ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា) បានទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសក្នុងមួយឆ្នាំ ២ ដង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា នៅពេលធ្វើការ កម្មករនិយោជិតប្រឈមទៅនឹងកំទេចក្រណាត់ដែលអាចហុយចូលច្រមុះ និងម៉្យាងទៀត ក្រណាត់ទាំងនោះសុទ្ធតែមានជាតិគីមីដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ។ ដូចនេះហើយ ការពិនិត្យសុខភាពនេះមានសារសំខាន់ណាស់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ។ ចំពោះការពិនិត្យសុខភាពនេះពួកគាត់ទាមទារឱ្យមានការពិនិត្យ ដូចជាពិនិត្យសួត ថ្លើម បេះដូង និង តំរងនោម ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ធ្លាប់មានកម្មករណា កើតមានជម្ងឺពីការបំពេញការងាររបស់ខ្លួននោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការដំបូង គឺមានការពិនិត្យសុខភាពរួចហើយ ហើយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយក្នុងការពិនិត្យនេះ ។ មួយវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរខោអាវកីឡា ហើយមិនមានសារជាតិគីមី ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិតទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យនិយោជកទទួលលោក ឃួន លី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរចូលធ្វើការវិញជាធម្មតា និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល

នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ ឃួន លី ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គំរោងផ្លាស់ប្តូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូដែលនាំអោយមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ ។ អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជកដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសំរេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧធ្ធរណ៍ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែ*

សំរួលសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេល ដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុង រយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល " ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើយោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ គឺអធិការការងារត្រូវឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីគាត់ទទួលបានលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់លោក ឃួន លី ពីនិយោជក ។ បើអធិការការងារពុំបានឆ្លើយតបក្នុងរយៈមួយខែទេ មានន័យថា អធិការការងារបដិសេធទៅនឹងសំណើរបញ្ឈប់នេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៧៦/០៤*-អ៊ឹម វ៉េ *(កំពង់ឆ្នាំង)* ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានព្យួរកម្មករ ឃួន លី នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី ៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានធ្វើលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករ ឃួន លី ជាប្រតិភូបុគ្គលិកទៅអធិការការងារ ។ ថ្ងៃទី ១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ អធិការការងារបានចេញលិខិតឆ្លើយតបយល់ព្រមទាក់ទងទៅនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់កម្មករ ឃួន លី ដែលចេញដោយអធិការការងារពុំបានចេញក្នុងរយៈពេលមួយខែតាមកាលកំណត់របស់មាត្រា ២៩៣ ទេ ពោលអធិការការងារបានចេញយឺតរយៈពេល ១៧ ថ្ងៃ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា អធិការការងារបានបដិសេធនូវការបញ្ឈប់នេះហើយ ថ្វីត្បិតតែមានលិខិតយល់ព្រមពីអធិការការងារក៏ដោយ ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ ឃួន លី ចូលធ្វើការងារវិញ ។

យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា បន្ទាប់ពីទទួលការបានសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈប់ពីអធិការការងារ ដូចនេះ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះមានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងការដែលជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ដើម្បីជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ បើក្នុងករណីនិយោជកធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រី និយោជកអាចព្យួរការងាររបស់កម្មករ ឃួន លី បន្តទៀតរហូតដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងឆ្លើយតបយល់ព្រម ឬបដិសេធទៅនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់នេះ ពោលគឺមានរយៈពេលដល់ទៅពីរខែទៀតច្រើនបំផុត ដែលជាពេលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារត្រូវធ្វើការឆ្លើយតប ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឃួន លី ចូលធ្វើការងារវិញបន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចូលជាធរមាន លើកលែងតែនិយោជកបន្តធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០(ដប់) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង១ ខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាការទាមទារនេះដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមរយៈចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់ តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"* ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ បើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ មានកលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់បានកំណត់ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ពោលគឺវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ មកជាសហជីព ដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩-វីវីរីច តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥*) ។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរពុំមានបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយ ដូចនេះសហជីពនេះរឹតតែពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតទៅទៀត ។ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៥៨ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ១៥០០ នាក់ ដែលបានពឹងពាក់មកសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ក្នុងការនាំបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ"* ។

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

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការ

ធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

ដោយសារដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដូចនេះ ពួកគាត់ពុំទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ (ដប់)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទាត់ទៀងសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់ដោយមានការច្បាប់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់មានធុរៈ ឬមានជំងឺ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់ តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនមានចែងច្បាស់អំពីប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅពេលអវត្តមានមានច្បាប់ឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពាក្យគន្លឹះ "ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ" នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ ដូចខាងក្រោម ៖

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ (១១២/១១-យ៉ុងវ៉ាទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ០៣/១៤-ខេមវែល ចំណុចវិវាទទី៦) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា "*ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗ ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្តល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក ។ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន នៅកម្ពុជាពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ" អាចជា ៖*

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែអាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ឬ ២១-២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) ។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

THE ARBITRATION COUNCIL

នីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត) "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៦៤/១១-អ៊ីម វ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរថា តើកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្នុងករណីណាខ្លះ និងចំនួនប៉ុន្មាន?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

មាត្រា ៧១ កថាខ័ណ្ឌទី ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖...*

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ..."។

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងរួម.."។

មាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ...*"។

ផ្អែកតាមមាត្រា៧១ កថាខ័ណ្ឌទី ៣ និង ៦ និងមាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញក្នុងករណីទី ៣ ខាងលើ ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក គឺកើតចេញពីការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និងការព្រមព្រៀងពីនិយោជក និងព្រមទាំងអវត្តមាននៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ ប៉ុន្តែមានសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការមកបញ្ជាក់។ ដូចនេះ ការឈប់សម្រាកនេះ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយដែលនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកនោះទេ។ មានន័យថា និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃ ដែលឈប់សម្រាកនោះដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទេ គឺមានសិទ្ធិកាត់តែសមាមាត្រនៃថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនោះប៉ុណ្ណោះ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តែត្រឹមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក... ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១១-ខេមបូហ៊ែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៥៤/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៧(២))* ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈ ឬមានជំងឺដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់សោហ៊ុយថ្លៃឡាន និងថ្លៃស្នាក់នៅ ពីព្រោះថា បច្ចុប្បន្ននេះសោហ៊ុយឡានសម្រាប់ធ្វើដំណើរបានឡើងថ្លៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងសម្រាប់ថ្លៃស្នាក់នៅគឺ មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយភាគីក៏ពុំធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយដែលចែងអំពីការទាមទារនេះដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ពោលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នូវចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ)* ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងសម្រាប់ថ្លៃ ឱ្យស្នាក់នៅ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន ១០(ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន ១០ (ដប់)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ (ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលជាកូនក្រុមទាំងអស់ ពីព្រោះថា ការផ្តល់នូវប្រាក់រង្វាន់គ្រប់ៗបានជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ខិតខំឱ្យបានល្អទាំងអស់គ្នា។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកវិញបានបញ្ជាក់ថា និយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាកូនក្រុមទាំងអស់ មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយភាគីក៏ពុំធ្លាប់មានកិច្ច ឱ្យព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលចែងអំពីការទាមទារនេះដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារ ដែល

ARBITRATION COUNCIL

ពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ពោលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នូវចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ (ដប់)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ (ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងនៅម៉ោងធ្វើការ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងនៅម៉ោងធ្វើការដែលជាធម្មតា និយោជកបានចាក់ ១ម៉ោង ៣០នាទី នៅពេលព្រឹក និង ១ ម៉ោង ៣០ នាទី នៅពេលល្ងាច។ តែក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងបន្ថែមនូវម៉ោងធ្វើការចំនួន ៣០នាទីទៀត នៅពេលព្រឹក និង ៣០នាទីទៀត នៅពេលល្ងាច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងបន្ថែមនូវម៉ោងធ្វើការចំនួន ៣០នាទីទៀត នៅពេលព្រឹក និង ៣០នាទីទៀត នៅពេលល្ងាច គឺមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយភាគីក៏ពុំធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយដែលចែងអំពីការទាមទារនេះដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះគឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ពោលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នូវចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងនៅម៉ោងធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី (ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា)

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី នាថ្ងៃទី ៨ ខែមីនា ព្រោះថា ការធ្វើបែបនេះ គឺបង្កើតឱ្យមានភាពរីករាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី (ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា) គឺ មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយភាគីក៏ពុំធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលចែងអំពីការទាមទារនេះដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ពោល គឺវិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នូវចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី (ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសក្នុងមួយឆ្នាំ ២ដង

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំមានវិវាទទាក់ទងទៅនឹងការសុំពិនិត្យសុខភាពមុននឹងចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវលើសោហ៊ុយពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះមួយឆ្នាំ ចំនួន ២ ដង។ ការពិនិត្យនេះមានដូចជា ពិនិត្យទៅលើ ថ្លើម សួត បេះដូង និងតំរងនោម។ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញថា ការងារដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើរាល់ថ្ងៃនេះ ពុំមានប៉ះពាល់ទៅនឹងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយកន្លងមកភាគីទាំងពីរក៏ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើសោហ៊ុយពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសនេះដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ជូនព្រោះថា ពុំមានច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ ដែលចែងតម្រូវឱ្យនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសចំនួន ២ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំទេ ដូចនេះ វាគឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នូវចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ*)។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសដល់កម្មករនិយោជិតមួយឆ្នាំពីរដង។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឃួន លី ចូលធ្វើការងារវិញបន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចូលជាធរមាន លើកលែងតែនិយោជកបន្តឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០(ដប់) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈ ឬមានជំងឺដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងសម្រាប់ថ្លៃស្នាក់នៅ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុម និង ៥ (ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចាក់ចំរៀងនៅម៉ោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំកម្មវិធីជប់លៀង និងចាប់រង្វាន់ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃសិទ្ធិនារី(ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា) ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសដល់កម្មករនិយោជិតមួយឆ្នាំពីរដង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេងថុង**

ហត្ថលេខា: --

THE ARBITRATION COUNCIL

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង អល ស៊ូបតើ អ៊ិនធើប្រាយ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ីង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ីង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **២៨/១២ - អល ស៊ូបតើ អ៊ិនធើប្រាយ** ចំណុចវិវាទទី៣ ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈ ឬមានជំងឺដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

<u>I-ការពន្យល់ពាក្យ ៖</u>

១-រង្វាន់ bonus-prime " (នាម)-របស់ដែលថែមឱ្យដោយឡែកផ្សេង លើសពីកំណត់ដែលត្រូវបាន, របស់ជាបំណាច់ដែលថែមឱ្យ ព្រោះគាប់ចិត្ត ឬដើម្បីបំពេញចិត្ត ៖ ឱ្យរង្វាន់, ទទួលប្រាក់រង្វាន់ ។ រង្វាន់ខាន់ខៅ រង្វាន់ និងទ្រនាប់របស់ដែលឱ្យដោយឡែកផ្សេង ក្រៅពីទ្រនាប់ ។ (ទំព័រ ៩៧០ បន្ទាត់ទី១២ វចនានុក្រម ជួន ណាត) ។

២-ទ្រនាប់ ៖ រង្វាន់គ្រូមើលជម្ងឺ,រៀបទ្រនាប់គ្រូ,ជូនទ្រនាប់គ្រូ (ទំព័រ ៤៦៣ បន្ទាត់ទី ២ វចនានុក្រមជួនណាត) ។

៣-primes (n)(Dt. trav.) -sommes versees par l'employeur au salairié en sur du salaire normal, soit á titre de remboursement de frais, soit pour encourager la productivité, tenir compte de certaines difficultés particuliéres du travail,ou recompenser l'ancienneté. **[livre, Lexique des termes juridiques 12 éme édition Dalloz 1999 page 413]**

<u>II-ការបកស្រាយ ៖</u>

ពាក្យថា រង្វាន់ ជារបស់ដែលគេឱ្យសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌ។ ដូច្នេះ អ្នកត្រូវទទួលបានរង្វាន់ លុះត្រាតែអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬក៏លក្ខខណ្ឌមានកម្រិតតាមថ្នាក់ ហើយត្រូវបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតាមកម្រិតនោះ ។

ជាទូទៅ ក៏ដូចជាគោលការណ៍សម្រាប់ការអនុវត្ត ការផ្តល់រង្វាន់ តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិដាក់ ឬដកចេញនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលរង្វាន់នេះ ? ចម្លើយ គឺ ម្ចាស់រង្វាន់។

ដូច្នេះ សម្រាប់វិស័យការងារវិញ ម្ចាស់រង្វាន់ គឺ និយោជក ចំណែកឯអ្នកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះវិញ គឺ កម្មករនិយោជិត។

ឧទាហរណ៍ ៖

ក/១-ចូរអ្នករាប់លេខឱ្យដល់លេខ ១០០០ ខ្ញុំនឹងឱ្យប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ។ ប៉ុន្តែ អ្នករាប់លេខបានត្រឹមតែលេខ ៩០០ អ្នកសុំទៅម្ចាស់រង្វាន់ថា អ្នកហត់ណាស់មិនអាចរាប់គ្រប់ ១០០០ ទេ ម្ចាស់រង្វាន់ក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកឈប់រាប់ បន្ទាប់មកអ្នកក៏ធ្វើសំណើមួយសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់អង្គុំប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារ នោះ ចែកមកឱ្យខ្លួន តើអ្នកណាជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការអង្គុំប្រាក់រង្វាន់ ១០០ ដុល្លារនេះ នៅពេលដែលអ្នកមិនអាចរាប់គ្រប់ចំនួនតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលម្ចាស់រង្វាន់បានកំណត់ឱ្យនោះ? ចម្លើយ គឺ ម្ចាស់រង្វាន់។

ខ/១-ប្រសិនបើអ្នកណាមកធ្វើការបាន៨ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់១០ដុល្លារ(ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល)។

២-ប្រសិនបើអ្នកណាមកធ្វើការបាន៦ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់០៨ដុល្លារ(ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល)។

៣-ប្រសិនបើអ្នកណាមកធ្វើការបាន៤ម៉ោង/១ថ្ងៃ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់០៦ដុល្លារ(ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល)។

នេះជាលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកម្រិតតាមថ្នាក់ចំនួន ៣ ថ្នាក់សម្រាប់ការទទួលរង្វាន់ ដូច្នេះ បើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតតាមថ្នាក់ណាមួយ អ្នកនឹងទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើអ្នកសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ម៉ោង/១ថ្ងៃ ដោយមានការអនុញ្ញាតក្តី តើអ្នកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌកម្រិតថ្នាក់ណាមួយដែរ ឬទេ ? តើអ្នកអាចសុំឱ្យម្ចាស់រង្វាន់នោះ អង្គុំប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់រូបអ្នកបានដែរ ឬទេ? មានន័យថា ការអង្គុំនោះ គឺ ១០ ចែកនឹង ៨ គុណ ៧ = ៨,៧៥ ដុល្លារ។ ចម្លើយ គឺ អ្នកមានសិទ្ធិស្នើសុំមែន ប៉ុន្តែម្ចាស់រង្វាន់ជាអ្នកសម្រេចថា ផ្តល់ជូន ឬមិនផ្តល់ជូន។

ប៉ុន្តែជាគោលការណ៍ បើអ្នកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទេ រង្វាន់ក៏អ្នកមិនអាចទទួលបានដែរ។

III-ការសន្និដ្ឋាន ៖

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលបានមោឃភាពទៅលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ បានចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"* ។

នេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញឱ្យបាន ពោលគឺត្រូវធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ដោយត្រូវមកធ្វើការឱ្យទៀងទាត់ ទើបទទួលបានរង្វាន់ ៧ ដុល្លារអាមេរិក។

ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតមិនអាចបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ហើយមានការឈប់សម្រាកដោយមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃណាមួយនោះ (មកធ្វើការងារមិនទៀងទាត់) មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើយ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតគប្បីត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនេះ (មកធ្វើការងារទៀងទាត់) ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវសិន ទើបគេអាចទទួលបាននូវរង្វាន់នោះ ពីនិយោជក (ម្ចាស់រង្វាន់)។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ឹង សុទ្ធី