ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៦/០៩ —សាង វ៉ូ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **សុខ ម៉ាឡឿង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ (ខេមបូឌា) ខូ, អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិត្រពាំងវែង និងភូមិធ្លក ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៤៩ ២៦៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ម៉េង សុខា	ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
២- កញ្ញា ឈើន ចាន់ធារ៉ា	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី ហេង ដូរ៉ាវី	បុគ្គលិករដ្ឋបាល
៤- លោកស្រី ហឿង សារ៉ន	បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃខ្សែសង្វាក់កម្មវាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា** (NIFTUC)

- **សហជីពជាតិខ្សែសង្វាក់កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ សាង វ៉ូ**

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ...
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 22...
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ១៨ ផ្លូវលោតប្រិត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៤ ៦៤០ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកស្រី ម៉ម ញឹម ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព NIFTUC

២- លោក នាក់ នួន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព NIFTUC

៣- លោកស្រី សុខ ភារ៉ា ប្រធានសហជីព NIFTUC ប្រចាំរោងចក្រ

៤- លោក ជា វណ្ណៈ អនុប្រធានសហជីព NIFTUC ប្រចាំរោងចក្រ

៥- លោក គីន អ៊ីម លេខាធិការសហជីព NIFTUC ប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ចំណុចទាមទារ និង លទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ

១- ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

- ការទាមទាររបស់សហជីព សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពតាមការស្នើសុំ
- សុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រៀតជ្រែកក្នុងការងារកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីព

២- ក្រុមហ៊ុន សាង វូ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី

ចំណុចទាមទាររបស់ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ប៉ុន្តែសូមសាកសួរពតិមានបន្តឱ្យខាងសហជីពពន្យល់ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនឱ្យបានច្បាស់លាស់ អំពីការកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ១០០០ រៀលក្នុងមួយខែនោះ និងកត់លេខកាត ព្រមទាំងក្រុមណាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ទើបក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទាននោះឱ្យ ព្រោះខ្លាចមានបញ្ហាពេលកាត់ភាគទានរបស់កម្មករ-កម្មការិនី។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០១១ របក.កសួ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ ដល់ ១៧:៣០ នាទី)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហពន្ធ័សហជីពជាតិ នៃឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរកម្ពុជា (តទៅហៅថា "សហជីព") និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១៦៩ នាក់ ទាមទារឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។ បន្ទាប់មក មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានប្រគល់ឯកសារទាមទារ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតទាំង ១១៦៩ នាក់ ដែលយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទាន ទៅឱ្យលោក ម៉េង សុខា ប្រធានរដ្ឋបាល ក្រុមហ៊ុន។

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមក ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា តែមិនទទួលបាននូវការសះជាគ្នាលើចំណុចណាមួយឡើយ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ០១១ របក.កសួ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត តែមិនទទួលបានការសះជាលើចំណុចណាមួយឡើយ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និង ដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងពីរ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ២៦៨៥ ពណ.ទតក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ចុះបញ្ជិកាលេខ ៥២២ កបវ/កស្គ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ស្តីពីករណីកាត់ប្រាក់ភាគទាន ១០០០ រៀល របស់កម្មករនៅរោងចក្រ សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លិខិតអញ្ជើញរបស់ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ លេខ ០១០ កបវ/កស្គ ជម្រាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករធ្វើការសំភាសន៍ សម្រាប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ បង់ចូលសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប្រចាំរោងចក្រ សាង វ៉ូ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា នៃរោងចក្រកាត់ដេរ សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

២- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានចូលចំនួន ១០០០ រៀល បង់ចូលសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា Sang Woo តាមរយៈសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ។

៣- ប័ណ្ណសមាជិកភាព។

៤- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ សាង វ៉ូ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ស្តីពីសំណើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៥- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពជាតិឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ សាង វ៉ូ គោរពជូន លោក នាយកក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ស្តីពីសំណើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករបង់ភាគទានចូលសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាន មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្ម វាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា គោរព ចូលមក ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៨- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ លេខ ០១១ របក.កស្ត ចុះថ្ងៃ ទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សាង វ៉ូ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី មានដួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រមាណ ២៥២០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួនពីរ:

១- សហពន្ធ័សហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា និង

២-សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ។

- សហពន្ធ័សហជីពជាតិ នៃឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ជាដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។
- សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួនប្រហែលជាង ១០០០ នាក់ ហើយមិនមានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ : សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់ប្រាក់ភាគទាននៃសមាជិកខ្លួនមកឱ្យសហជីព

- ភាគីសហជីពបានអះអាងថា សហជីពបានដាក់លិខិត ដែលមានឈ្មោះ និង ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ទៅភាគីនិយោជកចំនួន ០២ លើក: គឺលើកទី ០១ នៅថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២៧ នាក់ តាមរយៈសហជីពមូលដ្ឋាន ដើម្បីសុំឱ្យនិយោជក កាត់ប្រាក់ភាគទាន។ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធថា មិនបានទទួលឯកសារនោះទេ។
- លើកទី ០២ គឺនៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ សហជីពបានព្យាយាមផ្ដល់បញ្ជីឈ្មោះស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ១១៦៩ នាក់ ដែលបូកបញ្ចូលនឹងចំនួន ៨២៧ នាក់ កាលពីលើកទី ០១ ដើម្បី សុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពរបស់ខ្លួន តែសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនមិនទទួល ដោយលើក ហេតុផលថា និយោជកមិនឱ្យទទួល។ ដោយសារតែហេតុនេះហើយ ទើបសហជីពសម្រេចចិត្តប្ដឹង ទៅមន្ទីរការងារខេត្ត និងបានផ្ដល់ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ១១៦៩ នាក់នោះ ទៅអធិការការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធថា មិនបានដឹងអំពីសន្តិសុខមិនទទួលឯកសារពីសហជីពនោះទេ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា សហជីពពិតជាបានប្រគល់លិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ ភាគទានសហជីព និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១៦៩ នាក់ ទៅអធិការការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ហើយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ភាគីនិយោជក បានទទួលឯកសារទាំងអស់នោះ ពីអធិការការងារ នៃមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ ។
- ក្រោយមកមួយសប្ដាហ៍ ភាគីនិយោជក បានហៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ម្ដងៗដែលមានឈ្មោះ ក្នុងបញ្ជី កាត់ប្រាក់ភាគទានមកធ្វើការសួរបញ្ជាក់ ហើយរកឃើញនូវភាពមិនប្រក្រតីមួយចំនួន គឺ ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិត ៥៦៩ នាក់នៃចំនួន ១១៦៩ នាក់ មានៈ

ក- កម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន	៤៤០ នាក់
ខ- កម្មករនិយោជិត យល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានមានចំនួន	៣១ នាក់
គ- កម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ពីការងារមានចំនួន	៩៧ នាក់
ឃ- កម្មករនិយោជិត ដែលស្ទួនលេខកាតចំនួន	០១ នាក់

- និយោជកបានទទួលស្គាល់ថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានហៅទៅសាកសួរនោះ គ្មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បដិសេធថា មិនបានផ្តិតមេដៃលើឯកសាររបស់សហជីព នោះទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីនិយោជកបានធ្វើលិខិតមួយជូនដំណឹងអំពីភាពមិនប្រក្រតីនេះទៅភាគីសហជីព ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ តែមិនទាន់មានចម្លើយពីសហជីពឡើយ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នឹងបន្តធ្វើការសាកសួរកម្មករនិយោជិត ដែលនៅសល់ ហើយនឹងធ្វើការជូនដំណឹងជាផ្លូវការទៅសហជីពជាបន្តទៀត។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានយល់ព្រមថា នៅពេលដែលភាគីសហជីពបានផ្តល់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត និងអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិតមកក្រុមហ៊ុន ហើយក្រោយពេលពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ឃើញច្បាស់ថា ឯកសារពិតជាបានត្រឹមត្រូវហើយនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនទៅសហជីព តែចំពោះឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនច្បាស់លាស់ ឬមានបញ្ហា ត្រូវរក្សាទុកដើម្បីពិភាក្សាគ្នារកដំណោះស្រាយតាមក្រោយ។ ចំណែកភាគីសហជីព ក៏បានយល់ព្រមថា ប្រសិនជាមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះ ដែលខ្លួនផ្តល់ឱ្យមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ឬសុំឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ចំពោះកម្មករនោះអាចរក្សាទុកដោះស្រាយគ្នាតាមក្រោយ ចំណែកឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានបញ្ហាត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រគល់មកឱ្យសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី២ : សហជីពទាមទារសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រៀតជ្រែកក្នុងការងារកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពជូនសហជីព

- សហជីពមិនឯកភាព ចំពោះសកម្មភាពរបស់និយោជក ដែលហៅកម្មករម្នាក់ម្តង១មកសួរនាំ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលធ្វើឱ្យកម្មករមានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាច។ ភាគីសហជីពយល់ឃើញថា ការហៅកម្មករម្នាក់ម្តង១មក សាកសួរបញ្ជាក់ ដោយមិនមានតំណាងសហជីព ជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកអាចសាកសួរនូវសំនួរមួយចំនួន ប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍របស់សមាជិកខ្លួន ដែលជាមូលហេតុធ្វើឱ្យកម្មករជាច្រើនបានឆ្លើយថា មិនយល់ព្រមចំពោះការបង់ប្រាក់ភាគទាន ហើយចាត់ទុកថានេះជាសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីព។ ហេតុនេះ ភាគីសហជីពស្នើសុំកុំឱ្យ ភាគីក្រុមហ៊ុនហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរម្តងម្នាក់ៗ បើពុំនោះទេសូម ឱ្យតំណាង សហជីពចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពនោះផង ដើម្បីធានាភាពមិនជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីពពីសំណាក់ភាគីនិយោជក និងដើម្បីធានានូវតម្លាភាពនៃស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ចំណែកភាគីនិយោជកនៅរក្សាជំហរបន្តធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងសាកសួរបញ្ជាក់កម្មករនិមួយៗដដែល ហើយមិនឯកភាពឱ្យតំណាងសហជីពចូលរួមឡើយ ព្រោះថា នេះជាសិទ្ធិនៃការចាត់ចែង និង គ្រប់គ្រងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

- តំណាងសហជីពមូលដ្ឋានបានអះអាងថា នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនហៅកម្មករម្នាក់ៗមកសួរនាំ បានសាកសួរនូវសំនួរមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការភ័យខ្លាច ដូចជា សំនួរសួរថា" តើនេះពិតជាស្នាមមេដៃយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមែន ឬទេ? ហេតុអ្វីបានជាចូលជាសមាជិកសហជីព? តើសហជីពសំខាន់ជាង ឬការងារសំខាន់ជាង? តើក្រុមហ៊ុនមានធ្វើអ្វីមិនល្អបានជានាំគ្នាចូលសហជីព? ។ល។ ការសាកសួរបែបនេះ គឺជាការជ្រៀតជ្រែកចូលក្នុងការងារសហជីព និងធ្វើឱ្យកម្មករភ័យខ្លាច មិនហ៊ានចូលជាសមាជិកសហជីព។ កម្មករបានសំណូមពរមកសហជីពថា សុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ហៅពួកគេមកសួរបែបនេះ ។
- តំណាងនិយោជកបានធ្វើការអះអាងឆ្លើយតបថា មិនបានសួរសំនួរទាក់ទងនឹងបញ្ហា ឬ មូលហេតុអ្វីដែលកម្មករចូលជាសមាជិកសហជីពនោះទេ។ តំណាងរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានហៅកម្មករមកសួរបញ្ជាក់ថា តើពិតជាស្នាមមេដៃរបស់ពួកគេមែនទេ? តើគេដឹងទេថា ស្នាមមេដៃនេះ គឺការអនុញ្ញាតិឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព? មានកម្មកមួយចំនួនធំមិនបានដឹងអំពីស្នាមមេដៃនេះ គឺ ជាការយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនោះទេ ព្រោះពួកគេថា ឃើញកម្មករផ្សេងៗផ្តិតមេដៃ ខ្លួនក៏ផ្តិតមេដៃតាមទៅ។ ហើយខ្លះទៀតថា ផ្តិតមេដៃចូលសហជីព ហេតុនេះទើបបានជាពួកគេផ្តិតមេដៃ ហើយប្រសិនជាដឹងថា ផ្តិតមេដៃដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទាន ពួកគេមិនផ្តិតឡើយ។ តាមរយៈការហៅមកសួរបញ្ជាក់នេះ ក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញថា ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិត ៥៦៩ នាក់ នៃ ១១៦៩ នាក់ មានកម្មករនិយោជិត មិនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ៤៤០ នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានមានចំនួន ៣១ នាក់ ចំណែកមួយចំនួនទៀត គឺបានលាឈប់ និងស្ទួនគ្នាដូចរៀបរាប់ខាងលើ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមអង្គហេតុ ចំណុចនៃការទាមទារទី ១ និង ទី ២ មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នា ដោយសារតែការទាមទារក្នុងចំណុចទី ១ គឺទាមទារទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព និង ចំណុចទាមទារទី២ គឺទាក់ទងនឹងការទាមទារសុំកុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រៀតជ្រែកក្នុងការងារកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីព ជូនសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទនេះ បញ្ចូលគ្នា និង ធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

ចំណុចវិវាទៈ សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទាននៃសមាជិករបស់ខ្លួនមកឱ្យសហជីព និង សុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជ្រៀតជ្រែកក្នុងការងារកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពជូនសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ថាតើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព តាមសំណើររបស់សហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២៩ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា*"។

បន្ថែមលើមាត្រានេះ ប្រការ ៥ កថាខណ្ឌទី ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា "*កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកសហជីពអាចស្នើសុំ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិកស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ*"។

ផ្អែកតាមច្បាប់ និងប្រកាសខាងលើនេះ និយោជកត្រូវបានច្បាប់តម្រូវឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដែលបានស្ម័គ្រចិត្តឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព តាមការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវដាក់ជូននិយោជកក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ មុន *ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែ* ហើយនិយោជកក្រោយពេលបានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៥ ខាងលើត្រូវចាត់ចែងពិនិត្យ និងរៀបចំកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព។

មាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប បង់ប្រាក់ភាគទាននេះ ជំនួសកម្មករនិយោជិត។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មាត្រា ១២៩ និង មាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាក់ដូចជាមានលក្ខណៈខ្វែងគ្នាទៅវិញទៅមក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងហាមឃាត់និយោជកកុំឱ្យធ្វើសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកក្នុងការធ្វើឱ្យសហជីពនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៥/០៣-ថប វ៉ុត្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦២/០៤-អ៊ី ស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៩ លេខ ៩៤/០៤- អ៊ីធីនីធី អ៊ីកែរីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ*

៩៩/០៦-សោធ៍ បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៦/០៥-ញូភាញ់ រើលត្រែត ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទី១១។) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនហាមឃាត់និយោជកឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពទេ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជកធ្វើដូច្នេះ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តឱ្យកាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព តាមការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៩. លេខ ៦០/០៧ ស៊ូត វ៉ៃ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៧ និងលេខ ៦១/០៨-ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ)។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា *" ប្រសិនបើសហជីពមានបំណងឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករសហជីព ត្រូវប្រគល់ឯកសារដែលមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និង អាចយកជាការបាន ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះ ដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករសាម៉ី និងលិខិតផ្សេងៗទៀត ដែលមានលក្ខណៈរួមគ្នាក្តី ឬមានលក្ខណៈជាបុគ្គលក្តី ដែលយល់ព្រម និងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព។ នៅពេលទទួលបានឯកសារនេះ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ហើយប្រគល់ឱ្យសហជីពរៀងរាល់ខែ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦០/០៥-អេវើហ្គ្រីន យល់ឃើញថា *" គោលបំណងនៃការតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណអក្សរក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ គឺដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ និងដើម្បីការពារក្រុមហ៊ុន ពីកំហុសឆ្គងក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ទាំងនេះ គឺជាផលប្រយោជន៍នៃការព្រួយបារម្ភ ដើម្បីធានាថា ឯកសារសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ត្រឹមត្រូវ និងបង្ហាញពីឆន្ទៈ និងគោលបំណងពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។"*

ក៏ប៉ុន្តែការអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់កម្មករនិយោជិតជូនសហជីពនេះ កម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធឈប់ឱ្យនិយោជកកាត់វិញបានគ្រប់ពេល ដោយគ្រាន់តែធ្វើលិខិតជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់ទៅនិយោជក ពីចេតនារបស់ខ្លួនថា លែងយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះទៀតហើយ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពបានដាក់នូវលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន កម្មករនិយោជិត ដោយមានឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម និង ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជា

ទូទៅ លិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ មានន្ទូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអត្តសញ្ញាណ របស់សមាជិកខ្លួន ដែលយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទាន ដែលភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក លើកលែងចំពោះកម្មករទាំងឡាយណាដែលបានលាឈប់ ឬឈប់បំរើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ស្នាមមេដៃដោយមិនបានដឹងថា ជាការអនុញ្ញាតឱ្យភាគីនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពនោះទេ ។ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៤០ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ៥៦៩ នាក់ដំបូង បានផ្តិតមេដៃថា មិនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព នៅពេលភាគីនិយោជកធ្វើការសាកសួរបញ្ជាក់ ។ ភាគីសហជីពបានជំទាស់ ដោយលើកហេតុផលថា និយោជក បានធ្វើការសាកសួរសំនួរមួយចំនួន ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងអង្គហេតុខាងលើ ដែលធ្វើឱ្យសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនមានការភ័យខ្លាច ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីសហជីពបានទាមទារថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន ហៅកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន មកសួរនាំទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យមានតំណាងសហជីព ដើម្បីធានា ពីការមិនជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីព ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ។

កថាខណ្ឌទី ២ នៃ មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិនេះធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៨/០៤-សណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វល ឡេង់ ដង់គរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០/០៦-ញូ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៧/០៧-ឆាមចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦ /០៧-ប្រេស្ទ សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៤៧/០៨- ប្រៃន ចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ២)* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក មានដូចជា:

១- ការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ ដែលមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬតួនាទីការងារ ឬរយៈពេលធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៥ លេខ ១០៨/០៦-*

ទ្រីនុងហ្គាល កុមារា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣) ។

២- ធ្វើការកំណត់ថា តើកម្មករណាគួរធ្វើការស៊ីបុង ឬធ្វើការតាមខែ ឱ្យតែសិទ្ធិនោះធ្វើទៅស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សេចក្តីបង្គាប់លេខ *៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

៣- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែការគ្រប់គ្រងនោះស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ ។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ *២៨/០៤-រ៉ាហ្វ៊ែល ប៉្រេន ឌិ អង្គរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

៤- កំណត់កាលវិភាគធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត (សេចក្តីបង្គាប់លេខ *៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥)* ។

៥- ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដំណើរការផលិតកម្ម និងគ្រប់គ្រងធនធាននៅក្នុងរោងចក្រ រួមមានការគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត និងធ្វើការកំណត់នីតិវិធីសុំច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត បើការសុំច្បាប់នេះធ្វើទៅស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៤/០៧-យ៉ុង វ៉ាទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែសិទ្ធិនៅក្នុងការចាត់ចែងនោះ ត្រូវធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។

តាមន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រោយពីពេលដែលនិយោជកបានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទាន តាមរយៈពេលដែលកំណត់ក្នុងប្រការ ៥ កថាខណ្ឌទី ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកោះហៅកម្មករនិយោជិត មកសួរបញ្ជាក់ពីការកាត់ប្រាក់ភាគទាន តែនៅក្នុងករណីដែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់ដូចជាមាន ឈ្មោះពីរជាន់គ្នា អត្តលេខ ឬក្រុមរបស់កម្មករនិយោជិតមានការភាន់ច្រលំ ឬ មិនត្រូវគ្នា ឬ ឈ្មោះកម្មករនោះត្រូវបានលាឈប់ ឬឈប់បំរើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុបមិនច្បាស់លាស់ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានភាពច្បាស់លាស់ហើយ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាន ឱ្យតាមកាលវេលាកំណត់ គឺ ក្នុងខែដែលសហជីព/ឬកម្មករបានដាក់លិខិតស្នើសុំត្រឹមត្រូវតាមពេលវេលាខាងលើ ។

យោងតាមមាត្រា ២៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមាន ភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។"* ផ្អែកទៅលើមាត្រា

នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ដោយសេរី តាមការពេញចិត្តរបស់ខ្លួន។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចសាកសួរនូវសំនួរទាំងឡាយណា ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិបុគ្គលរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ក្នុងការចូលសហជីព ឬកម្មវត្ថុនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទានបង់សហជីពឡើយ ដូចជាសំណួរដែលសួរថា ហេតុអ្វីបានជាចូលជាសមាជិកសហជីព? តើសហជីពសំខាន់ជាង ឬការងារសំខាន់ជាង? តើក្រុមហ៊ុនមានធ្វើអ្វីមិនល្អបានជានាំគ្នាចូលសហជីព? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នេះជាទង្វើមិនត្រឹមត្រូវទេ ប្រសិនបើភាគីនិយោជកពិតជាបានធ្វើការសាកសួរនូវសំណួរទាំងនោះមែន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាញការសន្និដ្ឋានថា តើការពិនិត្យទៅលើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសំណាក់ភាគីនិយោជកជាការត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ដូចនេះ ដើម្បីសម្របសម្រួល និងធានាបាននូវការការពារសិទ្ធិបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចនឹងត្រូវនិយោជកសាកសួរលើសពីសំនួរ ដែលចាំបាច់សម្រាប់បញ្ជាក់ពីស្នាមមេដៃ និងការយល់ព្រមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើ មានភាពមិនច្បាស់លាស់ ទាក់ទងនឹងឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ឬស្នាមមេដៃ របស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃ ដែលមានការកោសលុប មិនច្បាស់លាស់) និយោជកអាចកោះហៅកម្មករនិយោជិតនោះ ឬជាក្រុមមកសាកសួរទាក់ទងនឹងចំណុចមិនច្បាស់លាស់នេះបាន ដោយកម្មករនិយោជិត អាចស្នើសុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព របស់ខ្លួនអមមកជាមួយ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនហៅមកធ្វើការសួរបញ្ជាក់ម្នាក់ម្ដងៗ ឬជាក្រុម នៅការិយាល័យរដ្ឋបាលដើម្បីធានាថា ការសាកសួរធ្វើឡើង ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ។ ភាគីនិយោជក ត្រូវសម្រួលយ៉ាងណាឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព ដែលត្រូវបានស្នើសុំដោយកម្មករនិយោជិត អាចអមពួកគេនៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានកោះហៅមកសួរបញ្ជាក់អំពីស្នាមមេដៃ និងមូលហេតុនៃការផ្ដិតមេដៃនេះ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ហើយត្រូវដំណើរការឱ្យបានស្របតាមការកំណត់នៃប្រការ ៥ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ខាងលើ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីព ជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ជាសមាជិក ហើយដែលមានឯកសារបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រមរបស់ពួកគេត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់។ ហើយក្នុងករណីដែលឯកសារស្នើសុំមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ឬស្នាមមេ ដៃរបស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុបមិនច្បាស់លាស់) ដែលបញ្ជាក់ពីការស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន និយោជកអាចកោះហៅកម្មករនិយោជិតនោះ ឬជាក្រុមមកសាកសួរទាក់ទងនឹង ចំណុចមិនច្បាស់លាស់នេះ ដោយកម្មករនិយោជិតនិមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព ចូលរួមជាមួយបាន ហើយដំណើរការត្រួតពិនិត្យនេះ ត្រូវធ្វើឱ្យស្របតាមពេលវេលាកំណត់ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៥ ប្រកាសលេខ

៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា គឺមិនត្រូវលើស ពីចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយពេលលិខិតស្នើសុំបានបញ្ជូនមកឱ្យនិយោជក។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្នុងចំណោមបញ្ជីកម្មករនិយោជិត ១១៦៥ នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទាន តាមលិខិតដែលប្រគល់ឱ្យដោយតំណាងសហជីព និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មកធ្វើការសួរបញ្ជាក់ ហើយបានរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ៥៦៥ នាក់ នៃចំនួន ១១៦៥ នាក់ មានៈ

ក- កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតមេដៃមិនយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ៤៤០ នាក់

ខ- កម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ការយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានមានចំនួន ៣១ នាក់

គ- កម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ពីការងារមានចំនួន ៩៧ នាក់

ឃ- កម្មករនិយោជិត ដែលស្ទួនលេខកាតចំនួន ០១ នាក់

ចំពោះកម្មករនិយោជិត ៦០០ នាក់ទៀត ដែលនៅសល់ ភាគីនិយោជក បានអះអាងថា នឹងកោះហៅមកបញ្ជាក់សួរម្តងមួយៗ ដូចកម្មករនិយោជិត ៥៦៥ នាក់ខាងដើម។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាននៃកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣១ នាក់ ដែលនិយោជករកឃើញថា ពួកគេពិតជាបានយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។

ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទាំង ៤៤០ នាក់ ដែលភាគីនិយោជក បានសាកសួររួចហើយ ហើយបានលទ្ធផលថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មិនបានយល់ព្រមដូចរៀបរាប់ខាងលើ គឺភាគីនិយោជកបានសាកសួរ ដោយមិនមានការចូលរួមអមពីតំណាងសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៤៤០ នាក់នោះ ជាថ្មី រួមជាមួយនឹងកម្មករដែលនៅសល់ ៦០០ នាក់ ក្នុងករណីដែលឯកសារទាំងនោះមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹង ឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ឬ ស្នាម មេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុប មិនច្បាស់លាស់) ដោយកម្មករនិយោជិត និមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព ចូលរួមជាមួយបាន ហើយនិយោជកមានភារកិច្ចសម្រួលដល់កិច្ចការនេះ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើឯកសារស្នើសុំមានភាពច្បាស់លាស់ហើយ ភាគីនិយោជក មានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ភាគទាននៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១ នាក់ ដែលនិយោជករកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ពិតជាបានយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពភ្លាម ក្រោយ

សេចក្ដីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៤៤០ នាក់នោះ សារជាថ្មី រួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលនៅសល់ ៦០០ នាក់ ក្នុងករណីដែលឯកសារមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ទាក់ទងនឹង ឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ឬ ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃ ដែលមានការកោសលុបមិនច្បាស់លាស់) ដោយកម្មករនិយោជិតនិមួយៗមានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព ចូលរួមជាមួយបាន ហើយនិយោជកមានភារកិច្ចសម្រួលដល់កិច្ចការនេះ ការត្រួតពិនិត្យនេះ ត្រូវធ្វើឡើងភ្លាមក្នុងរយៈពេលមិនឱ្យលើសពីរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយ សេចក្ដី-បង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើឯកសារស្នើសុំមានភាពច្បាស់លាស់ហើយ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ជាសមាជិក ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អេន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **សុខ ម៉ៅឡឿង**

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