ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៥/១១-ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើៈ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភើនី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៩៥១ ៨១៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- កញ្ញា យឹម សុផារី រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- កញ្ញា ឈាន ចន្ថា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **- សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**

- សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន គ្លូរីវ៉ុនស៊ូ

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៦៧១ ៧៩៨ ទូរសារ : គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥ ២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh ◈ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org ◈ Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា — អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- លោក ស៊ឹម ផល្លី — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក សាន់ ផាន — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- កញ្ញា ចិន ស្រីអូន — ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- កញ្ញា វណ្ណា ចិន្តា — អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ៥០០ រៀលទៀត ក្នុងករណីធ្វើការថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ៦ ល្ងាច និងបន្ថែមចំនួន ១០០០ រៀលទៀត ពីលើប្រាក់ថ្លៃបាយដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យចំនួន ១០០០ រៀល រួចហើយនោះ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងដល់ម៉ោង ៨ យប់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ ចំនួន ១០០០ រៀល និងពីម៉ោង ៦ ដល់ម៉ោង ៨ យប់ ចំនួន ១០០០ រៀល ប៉ុណ្ណោះ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ៣ ខែ ទើបបញ្ចូលទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរចំនួនបីខែ ចាប់ពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នៃសមាជិកសហជីពចំនួន ៥៤៥ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់កាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពយុវជខ្មែរកន្លងមក។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរបានបាត់បង់នូវសមាជិកសហជីពចំនួន ៥៤៥ នាក់នោះ ត្រូវបានកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ព្រោះសមាជិកទាំងនោះបានលាលែងពីសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយបានទៅចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ

THE ARBITRATION COUNCIL

នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ សុំទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ហើយជាលទ្ធផលទទួលបានការសះជានឹងគ្នាចំនួន១២ ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ១៥ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលពុំមានចំណុចវិវាទណាមួយត្រូវទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផល ដូចខាងក្រោមៈ

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី យឹម សុផារី និងកញ្ញា ឈាន ចន្ថា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភើនី អិលធីឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ៧៤ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភើនី អិលធីឌី លេខ ១៥២៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភើនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

៦- បញ្ជីរាយនាមកម្មករ-កម្មការិនី រោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ លាឈប់ពីសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ និងឈប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០០ រៀល បង់ចូលភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរ និងចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ហើយសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ១០០០ រៀល រៀងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ចូលភាគទានសហជីពកម្មករកម្ពុជា។

៧- លិខិតលាលែង និងឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព ចំនួន ២៤ នាក់។

៨- លិខិតសុំលាឈប់ ពីសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ចំនួន ២៧៣ នាក់។

៩- លិខិតលេខ ៣០៤០/១០ សសកក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ស្តីពីសំណើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីព ១០០០ (មួយពាន់)រៀល រៀងរាល់ខែ ចំនួន ១៤២៤ នាក់ សំរាប់បង់ភាគទានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- បញ្ជិកាសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន គ្លីវ៉ីនស៊ូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។

២- លិខិតលេខ ១១៧៩ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក អ្នកស្រីប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេនហ្គេន ស៊ូ (គ្លីវ៉ីនស៊ូ) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។

៣- តារាងកាត់ប្រាក់សហជីពសរុប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

៤- តារាងកាត់ប្រាក់សហជីពសរុប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេនហ្គេន ស៊ូ ខមភើនី អិលធីឌី លេខ ០៨០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៩៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៩៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ បានបើកដំណើរការអាជីវកម្ម នៅឆ្នាំ២០០៦។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ២ ៧០០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួន ២ គឺ សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួន ៧៤០ នាក់ ហើយពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ៥០០ រៀលទៀត ក្នុងករណីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៤:០០ ដល់ម៉ោង ៦:០០ ល្ងាច និងថែមចំនួន ១០០០ រៀលទៀត បើកម្មករនិយោជិតបន្តថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ យប់

- ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពថា ក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ០៦:០០ ល្ងាច ដោយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ អាចមានពីម៉ោង ០៦:០០ រហូតដល់ម៉ោង ០៨:០០ នាទី យប់ ហើយនិយោជកផ្តល់

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀលបន្ថែមទៀត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៤:០០ ដល់ម៉ោង ៦:០០ ល្ងាច ឱ្យគ្រប់ ១៥០០ រៀល និងបន្ថែមចំនួន ១០០០ រៀល ឱ្យគ្រប់ ២០០០ រៀល បើពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ យប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស្តីពីការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ បានចេញតាំងពីឆ្នាំ២០០០ ហើយមកដល់ពេលនេះគឺមានរយៈពេលជិត ១០ ឆ្នាំមកហើយ។ ដូចនេះ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ទំនិញមានការឡើងថ្លៃ កម្មករនិយោជិតពុំមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទិញអាហារបរិភោគទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៨:០០ យប់ គឺវាលើសពីច្បាប់តម្រូវ ដូចនេះប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមនេះ អាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត មានលទ្ធភាពទិញអាហារបរិភោគ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧៤០ នាក់ ដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។
- ភាគីនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកន្លងមកនេះ មិនទាបជាងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាផ្តល់ជូនតាមគោលការណ៍ដដែល។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងផងដែរថា សព្វថ្ងៃនេះ ការងារបន្ថែមម៉ោង មានចាប់ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ០៦:០០ ល្ងាច និងពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ០៨:០០ យប់។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ មានចំនួន ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៥០ភាគរយ ក្នុងចំណោមកម្មករ និយោជិតសរុប ចំនួន ២៧០០ នាក់ ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ រហូតដល់ម៉ោង ៨:០០ យប់។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ចូលកម្មករដែលធ្វើការសាកល្បង បានចំនួន ២ ខែ ឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺរាល់កម្មករនិយោជិត រួមមាន និយោជិត កម្មករឯកទេស និងកម្មករធម្មតា ដែលចូលធ្វើការថ្មី តម្រូវឱ្យធ្វើការសាកល្បងចំនួន ៣ ខែ។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់រយៈពេលការងារសាកល្បង ៣ ខែ នេះទៅ គឺនិយោជកនឹងបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ ទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជក អនុវត្តការងារសាកល្បងសម្រាប់រយៈពេល ២ ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស និងរយៈពេល ១ ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា តាមមាត្រា ៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករដេរ គឺជាកម្មករជំនាញ ហើយកម្មករដែលធ្វើការខាងអនាម័យ គឺជាកម្មករធម្មតា។ ចំពោះការទាមទារនេះ គឺពួកគាត់ទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ ។ ចំពោះកម្មករសាកល្បងបានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥៦ ដុល្លារអាមេរិក និង កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបានចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយពួកគាត់ទាំងពីរប្រភេទនេះ គឺខុសគ្នាតែពណ៌កាតប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តជាក់ស្តែង បើកម្មករដែលចូលធ្វើការថ្មីណាមានបទពិសោធន៍ស្រាប់ ឬមានសមត្ថភាពអាចដេរបាន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ ចំនួន ៦១ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ដូចកម្មករពេញសិទ្ធិតែម្តង។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនៅផ្នែកដេរ ចំនួនប្រហែលជា ១០០ នាក់ ដែលកំពុងធ្វើការសាកល្បងក្នុងរយៈពេល ៣ ខែ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ព្រោះការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង គឺក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តប្រសើរជាងច្បាប់ទៅហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជិតសងប្រាក់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរ ចំនួន ៣ ខែ ចាប់ពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នៃសមាជិកចំនួន ៩៤៥ នាក់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរ បានប្តូរពីការទាមទារឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ៣ ខែ ចាប់ពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ មកជាការផ្អាកការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៥ នាក់ ជាបណ្តោះអាសន្នសិន ។
- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៥ នាក់ ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន (សហជីពយុវជនខ្មែរ) ជូនទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការបាត់ថវិកាសហជីពរបស់ខ្លួន ចាប់ពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៥ នាក់ ខាងលើនេះ គឺផ្អែកតាមលិខិតលាលែង និងសំណូមពរជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានស្នើសុំមកនិយោជកឱ្យឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានពីសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយបានស្នើសុំឱ្យកាត់ទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកពុំបានជូនដំណឹងទៅភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរទេ ។

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពរបស់ខ្លួនពុំបានទទួលដំណឹងពីការលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុនក៏ពុំបានផ្តល់ដំណឹងដល់សហជីពដែរ ដែលករណីនេះ គឺនិយោជកបានរំលោភសកម្មភាពសហជីព ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងជំនួសសហជីពយុវជនខ្មែរ។
- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញពីនីតិវិធីនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះថា ជាទូទៅ នៅពេលដែលនិយោជកបានទទួលឯកសារ ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន និយោជកតែងតែកាត់ជូនសហជីពទៅតាមការស្នើសុំនេះ។ ការអនុវត្តនេះ គឺធ្វើឡើងដូចគ្នា ទាំងសហជីពយុវជនខ្មែរ និង ទាំងសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ នៅក្នុងលិខិតរបស់សហជីពទាំងនោះ មានភ្ជាប់មកជាមួយដូចជា ឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចំពោះលិខិតលាលែងសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលផ្តល់ដោយសហជីពកម្មករកម្ពុជា គឺមានភាពមិនប្រក្រតី មិនច្បាស់លាស់ និងមិនត្រឹមត្រូវ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅលើឯកសារខ្លះ មានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ អត្តលេខ និង ផ្នែកត្រឹមត្រូវ ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងបែរមកឱ្យកាត់ជូនសហជីពកម្មករវិញ។ ប៉ុន្តែ មានឯកសារខ្លះ មានស្នាមមេដៃ ២ ជាន់គ្នា ហើយខ្លះទៀត មានតែឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃ របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ ពុំដឹងថា តើពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ទៅសហជីពណាមួយទេ (មិនបញ្ជាក់ថា ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ហើយបែរជាឱ្យកាត់ទៅសហជីពឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យទៅវិញ)។ រីឯ ឯកសារខ្លះទៀតមិនមានស្នាម មេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះ គឺមានឯកសារខ្លះទៀត ដែលមិនបានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះសហជីពណាមួយតែម្តង។
- ហេតុដូចនេះហើយ ទើបសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្អាកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ ជាបណ្តោះអាសន្នសិន ហើយរង់ចាំសហជីពពិនិត្យសមាជិករបស់ខ្លួនឡើងវិញ ដើម្បីជូនព័ត៌មានទៅក្រុមហ៊ុន។
- ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានរកឃើញនូវឯកសារស្តីពីការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ មិនប្រក្រតីដូចតាមការអះអាងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ៥០០ រៀលទៀត ក្នុងករណីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៤:00 ដល់ម៉ោង ៦:00 ល្ងាច និងថែមចំនួន ១០00 រៀលទៀត បើកម្មករនិយោជិតបន្តថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:00 ដល់ម៉ោង ៨:00 យប់

ការអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤:00

THE ARBITRATION COUNCIL

ដល់ម៉ោង ០៦:០០ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀល។ បើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តបន្ត ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលទៀត។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០ រៀលបន្ថែមទៀត ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ៦:០០ និងចំនួន ១០០០ រៀលទៀត ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ដូចតទៅៈ

ចំណុចទី៤ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ បានចែងថា" *អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣, ទី៤, ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុក និងមានសុពលភាពអនុវត្តដដែល។*"

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៤ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះចែងថា បើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ប៉ុន្តែចំណុចនេះ ពុំបានបង្ហាញថា តើត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ចំនួនប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៥/១០-ហាយប៊ីន*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របដូចទៅនឹងការបកស្រាយខាងលើដែរ ពោលបើក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានអនុវត្តដោយផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជកចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ០៤:០០ ទៅដល់ម៉ោង ០៦:០០ និង ចំនួន ១០០០ រៀលបន្ថែមទៀត បើពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើបន្ត ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ០៨:០០០ នាទីយប់។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០ រៀល បន្ថែមទៀត ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ ម៉ោង ៦:០០ និងចំនួន ១០០០ រៀល ទៀតពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ ដោយពួកគាត់យល់ឃើញថា ច្បាប់តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួនតែ ២ ម៉ោងទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ទំនិញនៅលើទីផ្សារមានការឡើងថ្លៃ ហើយបើនិយោជកផ្តល់ជូនបន្ថែមទៀត វាគឺជាការលើកទឹកចិត្តជូនដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ គឺកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ប៉ុណ្ណោះ ហើយក្នុងករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្ត ដោយផ្តល់ជូនចំនួន ១០០០ រៀល ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ៦:០០ និងចំនួន ១០០០ រៀលទៀត ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ។ ការផ្តល់ជូននេះ វាគឺជាការអនុវត្តមួយដែលមានការព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទូទាំងក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់បានចែង ដូចនេះ វាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលពុំមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)។

ប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "*សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការនាំបណ្តឹងវិវាទ ស្តីអំពីប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០ រៀល បន្ថែមទៀត ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ ម៉ោង ៦:០០ និងចំនួន ១០០០ រៀលទៀត ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ នាទីយប់។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ចូលកម្មករដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើសហជីពយុវជនខ្មែរមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួនដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគី វិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទនៃសំណុំរឿងអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។

ផ្អែកតាមប្រការខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីសហជីពខកខានក្នុងការបង្ហាញថាគាត់ជាតំណាងស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៃរោងចក្រនៅក្នុងការទាមទារចំណុចនេះទេ។ ហេតុនេះនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តែចំពោះសហជីពដែលជាដើមបណ្តឹង និងសមាជិករបស់សហជីពនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករឯកទេស ដែលធ្វើការសាកល្បងចាប់ពី ២ខែឡើង និងកម្មករធម្មតា ដែលធ្វើការចាប់ពី ១ខែឡើងទៅ ត្រូវបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

មាត្រា៦៨ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត...។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពី បីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។..."*

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពីពីរខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស និង មិនអាចលើសពី មួយខែ ចំពោះកម្មករធម្មតាទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩២/០៨-ហាយ ហ្វូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "... *ដើម្បីកំណត់អំពីរយៈពេលនៃការសាកល្បងការងារ និយោជកគួរតែផ្អែកលើប្រភេទកម្មករ និងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើ។ លើសពីនេះទៀត ផ្អែកលើសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករផ្នែកកាត់ដេរ ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាកម្មករជំនាញដែលត្រូវធ្វើការសាកល្បងតែរយៈពេលពីរខែប៉ុណ្ណោះ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧/០៣-ស្តែនដាត ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា *"ដោយសារជាងដេរសំលៀកបំពាក់ និងអ្នកកាត់ក្រណាត់ជាអ្នកធ្វើការដោយហត្ថកម្មជាចំបង។ ប៉ុន្តែ ដោយសារការងារប្រភេទនេះ តម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល និងមានជំនាញខ្លះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល*

រកឃើញថា ពួកគេ គឺជាកម្មករឯកទេស។ អាស្រ័យហេតុនេះ កិច្ចសន្យាសាកល្បងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៃកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ គួរតែមានរយៈពេលពីរខែ ។"

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ចូលកម្មករជំនាញដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែ ឡើង និង កម្មករធម្មតាដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ១ ខែឡើងទៅ បញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកបញ្ចូលកម្មករជំនាញដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែឡើង និងកម្មករធម្មតាដែលធ្វើការសាកល្បង បានចំនួន ១ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកអនុវត្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បន្ទាប់មកនិយោជកនឹងឱ្យពួកគាត់ក្លាយទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរពណ៌កាត ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករដេរចំនួនប្រហែលជា ១០០ នាក់ ដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងការសាកល្បង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅ និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាសាកល្បងរយៈពេល ៣ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុននេះ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ និង មិនស្របតាមមាត្រា ៦៨ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ដូច្នេះផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលកម្មករជំនាញដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែ ឡើង និងកម្មករធម្មតា ដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ១ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្អាកការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៥ នាក់ ជាបណ្តោះអាសន្នសិន

ភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរបានទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្អាកការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤៥ នាក់ ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនេះ ឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ជាបណ្តោះអាសន្នសិន ដោយយោងលើមូលហេតុថា ឯកសារកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព មានភាពមិនត្រឹមត្រូវ និងមិនច្បាស់លាស់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

មាត្រា ១២៩ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា"*។

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

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២៩ កថាខ័ណ្ឌទី២ និង ប្រការ ៥ កថាខណ្ឌទី ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ក្នុងករណីមានការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដោយផ្ទាល់ ។

មាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប បង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មាត្រា ១២៩ និង មាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាក់ដូចជាមានលក្ខណៈខ្វែងគ្នា ទៅវិញទៅមក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងហាមឃាត់និយោជកកុំឱ្យធ្វើសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកក្នុងការធ្វើឱ្យសហជីពនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៥/០៣-៩ប វ័ន្ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦២/០៤-អ៊ី ស៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ លេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីនីធី អីភែរីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៩៩/០៦-សោធ៍ បាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៦/០៥-ញូភាញ់ វើលគ្រេត ខេមបូឌា ហេតុផលចំណុចវិវាទី១១ ។)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនហាមឃាត់និយោជកឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពទេ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជកធ្វើដូច្នេះ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១២៩ ខាងលើ ក៏បានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ធ្វើការបដិសេធគ្រប់ពេល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានបំណងសុំឈប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តឱ្យកាត់ ដើម្បី

បង់ភាគទានជូនសហជីព តាមការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ *លេខ ០៣/០៣-គុង ហ្គា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ លេខ ៦០/០៧ ស៊ូត វ៉ៃ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៧ និងលេខ ៦១/០៨-ហ្វូកីស ហ្វូតវៀ)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦០/០៥-អេវើហ្គ្រីន យល់ឃើញថា *"គោលបំណងនៃការតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ គឺដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដោយពីឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់* ***និងដើម្បីការពារក្រុមហ៊ុនពីកំហុសឆ្គងក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ទាំងនេះ គឺជាផលប្រយោជន៍នៃការព្រួយបារម្ភ ដើម្បីធានាថា ឯកសារសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ត្រឹមត្រូវ និងបង្ហាញពីឆន្ទៈ និងគោលបំណងពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ***"។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣/០៩-ជូន តិចថាយលី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា *"ដើម្បីធានាកុំឱ្យមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលផ្ទុយពីឆន្ទៈកម្មករនិយោជិត ឯកសារសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ត្រូវមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់។ ហេតុដូច្នេះ ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនមានឆន្ទៈឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពបន្តទៅទៀតនោះទេ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានការបង្ហាញច្បាស់លាស់ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ។ ការបង្ហាញនោះអាចតាមរយៈលិខិត ឬវិធីណាមួយដែលចាត់ទុកថាបានការ"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានទទួលលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៤៥ នាក់ ជូនសហជីពកម្មករនិយោជិត ដោយមានឈ្មោះ អត្តលេខ ផ្នែក និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅ លិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ មាននូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអត្តសញ្ញាណរបស់សមាជិកខ្លួនដែលយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទាន ដែលភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក លើកលែងចំពោះកម្មករទាំងឡាយណាដែលបានលាឈប់ ឬឈប់បំរើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ០៦/០៩-សាងវូ)* ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៤៥ នាក់ នៅក្នុងខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ ប៉ុន្តែបានកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ជូនទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដោយនិយោជក ផ្អែកលើលិខិតដែលផ្តល់ដោយសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរ ក៏ពុំបានដឹងថា មានការបាត់សមាជិករបស់ខ្លួនដែរ ហើយម្យ៉ាងទៀត ចំពោះឯកសារដែលជាលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៤៥ នាក់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មួយចំនួនមានភាពត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ឯមួយចំនួនផ្សេងទៀត មិនមានភាពត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ទេ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា នៅលើឯកសារខ្លះ មានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ

អត្តលេខ និង ផ្នែកត្រឹមត្រូវ ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងបែរមកឱ្យកាត់ឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិតវិញ។ ប៉ុន្តែ មានឯកសារខ្លះ មានស្នាមមេដៃ ២ ជាន់គ្នា ហើយខ្លះទៀត មានតែឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែពុំដឹងថា តើពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជក កាត់ទៅសហជីពណាមួយទេ (មិនបញ្ជាក់ថា ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ទៅសហជីពកម្មករនិយោជិត ហើយបែរជាឱ្យកាត់ទៅសហជីពឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យទៅវិញ)។ រីឯឯកសារខ្លះទៀត មិនមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ និងមានឯកសារខ្លះទៀត ដែលមិនបានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះសហជីពណាមួយតែម្តង។ ភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរ ក៏បានលើកឡើងដែរថា លិខិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីសហជីពយុវជនខ្មែរ ទៅឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិតវិញ មានភាពមិនត្រឹមត្រូវ និងមិនច្បាស់លាស់ដែរ។

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

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិនេះធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៨/០៤-សណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វូល ប្រ៉េង់ ដង់គរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០/០៦-ភ្វូ ស្តារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៧/០៧-ឆាមថិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦ /០៧-ប្រ៉េស សាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២ លេខ ៤៧/០៨-ប្រ៉ែន ចិច ហេតុផលចំណុចវិវាទ២ និង លេខ ០៦/០៩-សាងវូ*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែសិទ្ធិនៅក្នុងការចាត់ចែងនោះ ត្រូវធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៩-សាងវូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការវិភាគអំពីសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដូចខាងក្រោមៈ

" 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 ។" ផ្អែកទៅលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ដោយសេរីតាមការពេញចិត្តរបស់ខ្លួន ។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចសាកសួរនូវសំនួរទាំងឡាយណា ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិបុគ្គលរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ក្នុងការចូលសហជីព ឬកម្មវត្ថុនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទានបង់សហជីពឡើយ ដូចជាសំណួរដែលសួរថា ហេតុអ្វីបានជាចូលជាសមាជិកសហជីព? តើសហជីពសំខាន់ជាង ឬការងារសំខាន់ជាង? តើក្រុមហ៊ុនមានធ្វើអ្វីមិនល្អបានជានាំគ្នាចូលសហជីព? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាទង្វើមិនត្រឹមត្រូវទេ ។... ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាញការសន្និដ្ឋានថា តើការពិនិត្យទៅលើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសំណាក់ភាគី និយោជកជាការត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ។ ដូចនេះ ដើម្បីសម្របសម្រួល និងធានាបាននូវការការពារសិទ្ធិ បុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអាចនឹងត្រូវនិយោជកសាកសួរលើសពីសំនួរដែលចាំបាច់សម្រាប់បញ្ជាក់ពីស្នាមមេដៃ និងការយល់ព្រមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ទាក់ទងនឹងឈ្មោះ អត្តលេខ ក្រុម ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុបមិនច្បាស់លាស់) និយោជកអាចកោះហៅកម្មករនិយោជិតនោះ ឬជាក្រុមមកសាកសួរទាក់ទងនឹងចំណុចមិនច្បាស់លាស់នេះបាន ដោយកម្មករនិយោជិតអាចស្នើសុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីពរបស់ខ្លួនអមមកជាមួយ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនហៅមកធ្វើការសួរបញ្ជាក់ម្នាក់ម្តងៗ ឬជាក្រុមនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដើម្បីធានាថា ការសាកសួរធ្វើឡើងដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ។ ភាគីនិយោជកត្រូវសម្រួលយ៉ាងណាឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីព ដែលត្រូវបានស្នើសុំដោយកម្មករនិយោជិត អាចអមពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានកោះហៅមកសួរបញ្ជាក់អំពី ស្នាមមេដៃ និងមូលហេតុនៃការផ្តិតមេដៃនេះទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ហើយត្រូវដំណើរការឱ្យបានស្របតាមការកំណត់នៃប្រការ ៥ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ខាងលើ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពជូនសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ជាសមាជិក ហើយដែលមានឯកសារបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រមរបស់ពួកគេត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ។ ហើយក្នុងករណីដែលឯកសារស្នើសុំមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងឈ្មោះ

អត្តលេខ ក្រុម ឬស្នាមមេ ដៃរបស់កម្មករ និយោជិត (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុបមិនច្បាស់លាស់) ដែលបញ្ជាក់ពីការស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន និយោជកអាចកោះហៅកម្មករនិយោជិតនោះ ឬជាក្រុមមកសាកសួរ ទាក់ទងនឹងចំណុចមិនច្បាស់លាស់នេះ ដោយកម្មករនិយោជិតនិមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីពចូលរួមជាមួយបាន ហើយដំណើរការត្រួតពិនិត្យនេះ ត្រូវធ្វើឱ្យស្របតាមពេលវេលាកំណត់ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៥ ប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា គឺមិនត្រូវលើស ពីចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយពេលលិខិតស្នើសុំបានបញ្ជូនមកឱ្យនិយោជក"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅលើឯកសារខ្លះ មានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ អត្តលេខ និង ផ្នែកត្រឹមត្រូវ ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងបែរមកឱ្យកាត់សហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ។ ប៉ុន្តែ មានឯកសារខ្លះ មានស្នាមមេដៃ ២ ជាន់គ្នា ហើយខ្លះទៀត មានតែឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃ របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែពុំដឹងថា តើពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ទៅសហជីពណាមួយទេ (មិនបញ្ជាក់ថា ឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទានសហជីពទៅសហជីពកម្មករនិយោជិត ហើយបែរជាឱ្យកាត់ទៅសហជីពឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យទៅវិញ)។ រីឯ ឯកសារខ្លះទៀត មិនមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ និងមានឯកសារខ្លះទៀត មិនបានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះសហជីពណាមួយតែម្តង។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាននៃកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ អត្តលេខ និងផ្នែក តាមរយៈលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ភាគទានសហជីពត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ភាគទាន ទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងបែរមកឱ្យកាត់ឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិតវិញ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់ និងមិនត្រឹមត្រូវ ទាក់ទងនឹង ឈ្មោះ អត្តលេខ ផ្នែក ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុប មិនច្បាស់លាស់ ឬក៏ឈ្មោះដែលគ្មានស្នាមមេដៃ) ដោយកម្មករនិយោជិតនិមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីពចូលរួមជាមួយបាន ហើយនិយោជកមានភារកិច្ចសម្រួល ដល់កិច្ចការនេះ។

ដូចនេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ

-បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ឱ្យនិយោជកផ្អាកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៩៤៥ នាក់ ជូនទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ជំនួសឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ។

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព នៃកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ អត្តលេខ និង ផ្នែកដែលពួកគាត់ធ្វើការតាមរយៈលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង ច្បាស់លាស់ ក្នុងការឱ្យ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជកឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងអាចកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ។

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ទាក់ទងនឹងឈ្មោះ អត្តលេខ ផ្នែក ឬ ស្នាមមេដៃ (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុប ឬក៏ឈ្មោះដែលគ្មានស្នាមមេដៃ) ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និងបែរមកឱ្យកាត់សហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ ដោយកម្មករនិយោជិតនិមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងសហជីពចូលរួមជាមួយបាន ហើយនិយោជកមានភារកិច្ចសម្រួលដល់កិច្ចការនេះ ហើយដំណើរការត្រួតពិនិត្យនេះ ត្រូវធ្វើឱ្យស្របតាមពេលវេលាកំណត់ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៥ ប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា គឺមិនត្រូវលើសពីចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយពេលលិខិតស្នើសុំបានបញ្ជូនមកឱ្យនិយោជក។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើឯកសារស្នើសុំមានភាពច្បាស់លាស់ហើយ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពតាមការអនុញ្ញាតរបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែម ចំនួន ៥០០ រៀល នៅពេលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ០៤:០០ ដល់ម៉ោង ៦:០០ និង ចំនួន ១០០០រៀលទៀត បើពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តបន្តធ្វើការ ពីម៉ោង ០៦:០០ ដល់ម៉ោង ៨:០០ នាទី យប់។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជក បញ្ចូលកម្មករជំនាញដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ២ ខែ ឡើងទៅ និងកម្មករធម្មតាដែលធ្វើការសាកល្បងបានចំនួន ១ ខែ ឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

- បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ឱ្យនិយោជកផ្អាកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៤៥ នាក់ ជូនទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា ជំនួសឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព របស់កម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្នាមមេដៃ អត្តលេខ និង ផ្នែកធ្វើការងារ តាមរយៈលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង

ច្បាស់លាស់ ក្នុងការឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពយុវជនខ្មែរ និង កាត់ឱ្យសហជីពកម្មករកម្ពុជាវិញ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹង ឈ្មោះ អត្តលេខ និង ផ្នែកនៃការងារ ឬ ស្នាមមេដៃ (ស្នាមមេដៃដែលមានការកោសលុប ឬក៏ឈ្មោះដែលគ្មានស្នាមមេដៃ) និងរង់ចាំសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា ត្រួតពិនិត្យមើលចំនួនសមាជិករបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងធ្វើលិខិតស្នើសុំសារជាថ្មី ដោយសមាជិកម្នាក់ៗ អមដោយសហជីពផង។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុខ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរា**

ហត្ថលេខា: --

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL