

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខសំណុំរឿង : ២៩/០៩-ប្តីរដ្ឋ  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ីក វី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **កុយ ឆាម**

**ភាគីនៃវិវាទ**

១- ភាគីនិយោជក

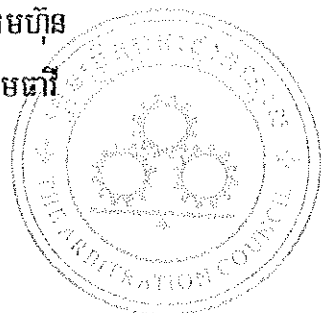
ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្វូឡូ ហ្គាមេន ធុន់នីតធីត ហ្វាមគី លីមីតធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសិក្ស ឃុំសិក្ស ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥២២ ២៦៦/០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- |                  |                      |
|------------------|----------------------|
| ១- លោក ហាំ ភា    | មេធាវីតំណាងដោយអណត្តិ |
| ២- លោក ហុង គីនធា | នាយកក្រុមហ៊ុន        |
| ៣- លោក សុក ហាក់  | អនុប្រធានរោងចក្រ     |
| ៤- លោក ឡុង ហាំង  | មន្ត្រីសមាគមនិយោជក   |
| ៥- លោក គង់ គីមជី | ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន  |
| ៦- លោក វិម វិរៈ  | ជំនួយការមេធាវី       |



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហជីព សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃពោធិ៍សាត់ ឃុំចូរ

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ សេ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក អ៊ុំ វិសាល

មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ

២- លោក លន់ សាម៉េត

ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរធូន

៣- លោក យ៉ាន សារ៉ាន

អនុប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរធូន

៤- លោក ចន វ៉ាន់ថា

លេខាសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរធូន

៥- លោក ថាន់ សោភ័ណ

ហិរញ្ញិកសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរធូន

៦- លោក ម៉ាក់ សំណាង

ទីប្រឹក្សាសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរធូន

**បញ្ហាគុណវិនិច្ឆ័យ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- និយោជកនឹងផ្តល់បន្ទប់មួយ ដែលមាន តុ កៅអី ក្តារខ្សែសរសេរ និងទូដាក់ឯកសារចំនួនមួយ និង ម៉ាស៊ីនកុំព្យូទ័រ ម៉ាស៊ីនព្រីនចំនួនមួយ ជូនដល់សហជីពសំរាប់ប្រើប្រាស់ផ្តាច់មុខ និងបំពាក់ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ផងដែរ ។ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺសុំផ្តល់ជូនសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកធ្វើសកម្មភាពប្រជុំធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក ។

២- និយោជកផ្តល់ទឹកផ្អែមសាលអាហារក្នុងរោងចក្រដល់សហជីព ដើម្បីប្រើប្រាស់ធ្វើសកម្មភាពសហជីព ប៉ុន្តែសជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាលរយៈពេលពីរថ្ងៃជាមុន ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

៣- ក្រុមហ៊ុនមិនមានការប្រើប្រាស់កម្មករបណ្តែត (កម្មករម្តងម្កាល) ទេ ប៉ុន្តែក្នុងករណីមានកិច្ចការ ប្រញាប់លើសង្វាក់ផលិតកម្ម ហើយតម្រូវឱ្យជ្រើសរើសកំលាំងពលកម្មបន្ថែម និយោជកអាចជ្រើសរើសបានក្នុងចំនួន ៥ ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករសរុបតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលមានប្រើរយៈពេលធ្វើការមិនលើសពី ១០ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។ ចំពោះកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់លើសពី ១០ថ្ងៃក្នុងមួយខែ និយោជកនឹងបញ្ចូលកម្មករនោះ ជាកម្មករពេញ សិទ្ធិ ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

៤- ប្រសិនបើមានការនាំផលិតផលទៅម៉ៅការបន្តទៅឱ្យរោងចក្រផ្សេង និយោជកនឹងពិភាក្សាជាមួយ សហជីពរយៈពេល០១សប្តាហ៍មុន ដើម្បីឱ្យច្បាស់ថា មានផលិតផលចំនួនប៉ុន្មាន ដែលត្រូវយកចេញ ហើយកម្មករ ទាំងអស់មិនបំពេញការងារទាន់ពេលវេលាតាមការបញ្ជាទិញ ។ និយោជកមិនឯកភាព ពីព្រោះជាកិច្ចការផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុន ។



៥- និយោជកជាមួយសហជីពនឹងបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃឱ្យ មុនពេលប្រគល់ជូនកម្មករធ្វើ ដែល មានការចូលរួមពីកម្មករក្នុងក្រុមផលិតផ្ទាល់ ហើយបិទនូវតម្លៃដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នានៅតាមតុ ដើម្បីឱ្យ កម្មករបានដឹងគ្រប់ៗគ្នា។ ចំពោះបញ្ហានេះ ពាក់ព័ន្ធដល់ចំណូលចំណាយផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិន អាចផ្តល់ជូនបានទេ ។

៦- និយោជកយល់ព្រមតម្រូវឱ្យផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកពិនិត្យសំរេច និងឆ្លុះអំពូល ធ្វើការស៊ីឡូ ដូចផ្នែកផ្សេង ដែរ ។ និយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុចទី ៥ ។

៧- និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃអាហារចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ចំពោះកម្មករដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងធម្មតា ។

៨- និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ០១ ថ្ងៃមុន និង ០១ ថ្ងៃក្រោយបន្ថែមលើ ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យជាតិ ដូចជា បុណ្យចូលឆ្នាំ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។ និយោជកអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ ក្រសួងការ ងារ ដែលចេញជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។

៩- កម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១ និងបន្ថែមជូន ១ថ្ងៃ បន្តបន្ទាប់ ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមានអតីតភាពការងារ ៣ ឆ្នាំម្តង។ និយោជកអនុវត្តតាម ច្បាប់ ។

១០- និយោជកផ្តល់ថ្លៃឈប់សំរាកពិសេសចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានចុរៈ ដូចជា រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬ បងប្អូនបង្កើត ឬកូនរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណៈភាព ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ និងប្រកាសផ្សេងៗរបស់ក្រសួងការងារ ។

១១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតណាមានជម្ងឺ ហើយត្រូវសំរាកព្យាបាលក្នុងរយៈពេលយូរ រហូតដល់ទៅ៣ ខែ និយោជកនៅរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ។ និយោជកអនុវត្តពីមុន ។

១២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងការសាកល្បង គឺចំនួន ៥៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

១៣- និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអតីតភាពការងារ នៅរៀងរាល់ឆ្នាំនីមួយៗ គឺក្នុងមួយឆ្នាំ ២ ដុល្លារ អាមេរិក ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

១៤- និយោជកនឹងរៀបចំកម្មវិធីជប់លៀងជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន ។

១៥- និយោជកយល់ព្រមតម្រូវឱ្យប្រាក់ព្រឹមចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។



១៦- និយោជកផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១០០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវឱ្យបំប៉នចូលធ្វើការវិញ កម្មករនិយោជិតមានពេល ៥០ នាទី ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយចែកចេញជាពីរវគ្គ ដើម្បីចេញទៅបំប៉នដោះកូនរយៈពេលពីរឆ្នាំ ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ និងកិច្ចព្រមព្រៀងពីមុនមក ។

១៧- និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃការឈប់សំរាកសំរាលកូនមុនថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សំរាក ។ និយោជកអនុវត្តតាមកន្លងមក ។

១៨- កម្មករស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី៣ខែឡើងទៅ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោង១៥នាទី និងឱ្យឈប់ចំនួនកន្លះថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ។ និយោជកអនុវត្តតាមកន្លងមក ។

១៩- នៅពេលមានការតវ៉ា ឬ ករណីទំនាស់កើតឡើងនៃកម្មករនិយោជិត តំណាងសហជីព ដែលបានចាត់ចែងដោយសហជីព ត្រូវអមកម្មករនៅគ្រប់ដំណើរការដោះស្រាយទាំងអស់ រហូតសំណុំរឿងត្រូវបានដោះស្រាយចប់ជាស្ថាពរ ។ និយោជកអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

២០- រាល់វិវាទទាំងឡាយដែលដោះស្រាយពុំសះជា ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយបន្តជាចុងក្រោយ ដែលភាគីត្រូវអនុវត្ត( ជាប់កាតព្វកិច្ច) ។ និយោជកអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

២១- ការដោះស្រាយវិវាទដែលស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធី គួរភាគីនៃវិវាទឯកភាពគ្នាគ្រប់គ្រាន់ភាពដូចដើម រហូតដល់វិវាទត្រូវបានដោះស្រាយចប់ ។ និយោជកអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

ចំណុច ២៧, ២៨, ២៩, ៣០, ៣១, ៣២ និយោជកមិនទាន់ឯកភាព ។

២២- រាល់ការបិទក្រុមហ៊ុន ឬឈប់ដំណើរការផលិតកម្ម និយោជកនឹងកោះប្រជុំសហជីពក្នុងរយៈពេលពីរខែ មុនការបិទរោងចក្រទាំងស្រុង ។ និយោជកអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

២៣- ការបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនឈប់ដំណើរការ និយោជកនឹងបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមច្បាប់ការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៥, ៨៩, ៩១, ១០៣, ១១៦ និង ១៦៧ ។ និយោជកអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងភាពជាក់ស្តែង ។

២៤- រាល់បទបញ្ញត្តិណាដែលកំពុងត្រូវបានផ្តល់នូវលក្ខណៈការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍តិចជាងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ ភាគីទាំងពីរឯកភាពមិនយកមកអនុវត្តទេ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរមិនហាមឃាត់ចំពោះការផ្តល់សិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ជាងអនុសញ្ញារួមនេះឡើយ ។ និយោជកផ្តល់ជូនបានត្រឹមអនុសញ្ញារួម មិនអាចលើសពីអនុសញ្ញារួមបានទេ ។

២៥- ក្រុមហ៊ុននឹងបោះពុម្ពអនុសញ្ញារួមនេះ ចែកជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុងគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួមនេះ ដើម្បីឱ្យបានអានយល់ជ្រាប និងអនុវត្តតាមទាំងអស់គ្នា ។ និយោជកផ្តល់ជូនបានតាមអនុសញ្ញារួមមិនអាចលើសពីអនុសញ្ញារួមបានទេ ។



២៦- ភាគីទាំងពីរនឹងជួបចរចាគ្នាឡើងវិញក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច៣ខែ មុនពេលចប់សុពលភាព នៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ក្នុងករណីភាគីណាមួយខកខានមិនបានអនុវត្តដំណើរការចរចាឡើងវិញទេ នាំឱ្យអនុសញ្ញារួមនេះ អនុវត្តស្មើនឹងរយៈពេលដើម ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ០៨៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

**សវនាការ និង សទ្ធិសីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :**

- សវនាការលើកទី១ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។
- សវនាការលើកទី២ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។
- សវនាការលើកទី៣ : ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។
- សវនាការលើកទី៤ : ថ្ងៃទី ០៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យដោះស្រាយសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ



នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន៣៨ចំណុច (ដែលជាចំណុចនៃការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត នៅពេលចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយក្រុមហ៊ុន ដែលមិនទទួលបានកិច្ចព្រមព្រៀងនឹងគ្នា) ហើយបានសះជាចំនួន ០៦ ចំណុច និងមិនសះជា៣២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន៣២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន៣២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល។ ដោយសាររឿងវិវាទនេះទាក់ទងនឹងការចរចាអនុសញ្ញារួម ហើយភាគីមានវិធានស្តីពីការចរចាអនុ សញ្ញារួមផងដែរនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ចេញបញ្ជាមួយ ដោយយោងតាមវិធានស្តីពីការចរចាអនុសញ្ញា រួមរបស់ភាគី ឱ្យភាគីបន្តការចរចាអនុសញ្ញារួម ដោយមានភាគីទី៣ជួយក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ។

ក្រោយពីមានការជួយក្នុងការចរចាពីភាគីទី៣មក ភាគីបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន៥ចំណុចទៀត លើការទាមទារដែលនៅសល់៣២ ដូច្នេះចំណុចនៅសល់សម្រាប់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយមានចំនួន ២៧ ចំណុច។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាប់ផ្តើមសវនាការ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ និងសវនាការបន្តបន្ទាប់ទៀត ដោយសួររកភស្តុតាង បង្ហាញ ពីការទាមទារ។ សវនាការចុងក្រោយធ្វើនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើការទាមទារដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម៖

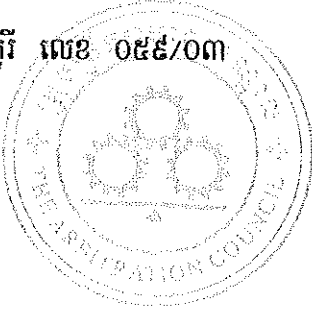
**ភស្តុតាង**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន**

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Fung Kin Chor ជានាយករោងចក្រកាត់ដេរ ប៊ុរធួន ជូនលោក គង់ តឹមជី និង លោក ឡុង ហ៊ាង ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Fung Kin Chor ជានាយករោងចក្រកាត់ដេរ ប៊ុរធួន ជូនលោក ហាំ ភា ជាមេធាវី ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៣- សារណាសំណុំរឿង របស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ុរធួន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊ុរធួន ហ្គាំមែន និងវ៉ូលែនណៃជីងហ្វាក់តូរី លេខ ០៥៩/០៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣។



- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមវគ្គទី១ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមវគ្គទី២រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាមួយរោង ចក្រ ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៩- សារណាសំណុំរឿង របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- រោងចក្រកាត់ដេរដែលធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ខ- ឯកសារមានទម្ងន់ពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿង នៅរោងចក្រ ហ្វីរធួន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ស្តីពីសំណើរសុំឯកសារមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួម លេខ ០៥៣/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ស្តីពីសំណើរសុំឯកសារព័ត៌មានផ្សេងៗទាក់ទងការចំណាយ ចំណូល របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរ ធួន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ។
- ៥- ចំណុចមិនព្រមព្រៀងចុងក្រោយ អំពីការចរចាអនុសញ្ញារួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន និង សហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ។
- ៦- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការមិនឆ្លើយតប របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ទៅនឹងសំណើរបស់សហជីពយើងខ្ញុំ លេខ ៦២/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីរធួន ហ្គាមែន ស្តីពីសំណើរសុំឯកសារមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួម លេខ ៥៧/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

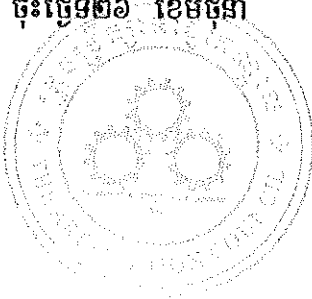


**ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊្វារធួន លេខ ០៨៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វារធួន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ១២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ១២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ៣៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ៣៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ៣៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៨- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ៣៩២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០១/០៩ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០៣/០៩ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០៥/០៩ កបអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់រំលឹករំលងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកើតឡើងថា :**

- បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ២៧០០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខៅខូ) ទទួលបានបញ្ជីកាតព្វកិច្ចភាពជាតំណាងបំផុតប្រចាំរោងចក្រ ហ្វ័រធូន តាមវិញ្ញាបនបត្រលេខ ០០២/០៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ សហជីព ស៊ីខៅខូ បានធ្វើការចរាចរអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដោយបានស្នើចំណុចបញ្ហាប្រមាណជាង១០០ចំណុច ។ បន្ទាប់ពីធ្វើការចរាចរបានមួយរយៈ ភាគីនិយោជកបានព្រមព្រៀងលើការទាមទារមួយចំនួន ហើយភាគីសហជីពបានដកចេញការទាមទារមួយចំនួន ធ្វើឱ្យចំណុចដែលនៅសេសសល់ មាន៣៨ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីជួយសម្របសម្រួល និងផ្សះផ្សារ ។ ជាលទ្ធផល ភាគីបានសន្តិសុខចំនួន៦ចំណុច ហើយនៅសល់៣២ចំណុចបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញបញ្ជាឱ្យភាគីទាំងពីរបន្តការចរាចរដោយអនុលោមទៅតាមវិធានផ្ទៃក្នុង សំរាប់ការចរាចរអនុសញ្ញារួម រវាងនាយកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន ហ្គាមេន ជាមួយសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ្វ័រធូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ ។ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីចាប់ផ្តើមការចរាចរលើចំណុចដែលនៅសេសសល់ ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដោយមានអាជ្ញាកណ្តាល ឬអ្នកជំនាញជួយសម្របសម្រួលឱ្យចប់សព្វគ្រប់ ត្រឹមថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានហៅភាគីមកចូលរួមសវនាការ និងបញ្ជូនឯកសារពាក់ព័ន្ធ ហើយភាគីទាំងពីរបានមកចូលរួមសវនាការតាមការកំណត់ ។ ដោយសារតែឯកសារមិនគ្រប់គ្រាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចពន្យារពេលសវនាការម្តងទៀត ។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញបញ្ជាឱ្យភាគីផ្តល់ឯកសារ ដោយសរសេរថា: "១- ឱ្យភាគីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ហ្វ័រធូន ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ផ្តល់ភស្តុតាងស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបំពេញតាមការទាមទាររបស់ខ្លួនបាន ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនឱ្យហួស



ពីថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ ២- ឱ្យភាគីនិយោជក "ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វឺរឡូន" ផ្តល់ព័ត៌មានផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ តាមការស្នើសុំរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ។..."

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំឯកសារមួយចំនួនតាមសេចក្តី បញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ។ នៅថ្ងៃ សវនាការលើកទី២ ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលថា តើនិយោជកបានទទួលបញ្ហា ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ រឺទេ? ភាគី និយោជកបានឆ្លើយថា មិនបានទទួលបញ្ហានោះទេ។

- ពេលសវនាការលើកទី២នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើកពេលសវនាការបន្តទៀត ហើយ បានចេញបញ្ជាថ្មីមួយទៀតប្រគល់ឱ្យភាគីនិយោជកនៅពេលសវនាការ។ ភាគីនិយោជកបានទទួល ឯកសារនោះ តែបានបដិសេធក្នុងការចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថា បានទទួល។

- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការម្តងទៀត តែភាគី និយោជកនៅតែមិនព្រមផ្តល់ឯកសារ ដែលសហជីពបានស្នើសុំ ហើយក៏មិនមានការឆ្លើយតបណាមួយ ទៅសហជីពនោះដែរ ដោយអះអាងថា ជាការងារសំងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដូចនេះមិនអាចផ្តល់ជូន សហជីពបានទេ។

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីព ស៊ីខេឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ហ៊្វឺរឡូន បានបញ្ជូនលិខិតមួយ ច្បាប់ ស្នើសុំព័ត៌មាន ទាក់ទងការចំណូលចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន តែមិនមានការឆ្លើយតបពីក្រុមហ៊ុន ទេ។

- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា សហជីព ស៊ីខេឌូ បានដាក់លិខិតមួយច្បាប់ទៀតជូនក្រុមហ៊ុន ដោយស្នើសុំ ឯកសារពាក់ព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្ថានភាពនៃការបញ្ហាទិញ និងបរិមាណផលិតផលនាំចេញប្រចាំ ឆ្នាំ២០០៧, ២០០៨ និងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០០៩។ និយោជកមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងលិខិតនេះទេ។

- ភាគីកម្មករបានលើកឡើងនៅក្នុងសារណារបស់ខ្លួនថា "ជាធម្មតា...ទាល់តែសហជីពសួរកាត់ ទើបឈប់ ហើយគ្រាន់តែឆ្លើយថា មិនអាចឱ្យបាន អនុវត្តតាមច្បាប់ រឺកិច្ចព្រមព្រៀងចាស់ និងថា សហជីពទាម ទារនេះច្រើនពេកហើយ ឱ្យសហជីពឈប់ទាមទារទៅ ដោយគ្មានលើកហេតុផលមកបញ្ជាក់ជូន សហជីពទេ..." តែទោះយ៉ាងណាភាគីកម្មករមិនមានភស្តុតាង រឺឯកសារជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រថា និយោជកពិតជាមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យតាមការទាមទាររបស់ខ្លួន។

- ចំណែកភាគីនិយោជកវិញលើកឡើងថា " ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យអស់លទ្ធភាពហើយ តាំងពីជាង ១០០ ចំណុចរហូតមកនៅសល់តែ ២៧ ចំណុច ដែលចំណុចនៅសេសសល់នេះ សហជីពបានទាមទារលើសពី



ការកំណត់របស់ច្បាប់ការងារច្រើនពេក ធ្វើឱ្យភាគីនិយោជកយើងខ្ញុំពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមសំណូម  
ពរបាន..." ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ដែលបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពនោះដែរ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:**

ចំពោះសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពដែលទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតបានស្នើសុំធ្វើការចរចាអនុសញ្ញា  
រួមចាប់តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ មក។ ដោយសារតែភាគីទាំងពីរមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀង បង្កើត  
អនុសញ្ញារួមបាន ទើបបញ្ហានេះត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងគោលបំណងឱ្យក្រុមប្រឹក្សានេះ  
ធ្វើការដោះស្រាយនៅបញ្ហាវិវាទនេះតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំពោះបញ្ហាវិវាទ ដែលដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគ  
ច្រើនជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ លុះត្រាតែសហជីពដែលនាំវិវាទ  
ការងារនោះ ជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ភាពជា  
តំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ  
និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ម្យ៉ាងវិញ  
ទៀតដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីព  
ត្រូវចុះបញ្ជី និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា  
សហជីព ស៊ីខៅខូ គឺជាសហជីពដែលមានគុណវុឌ្ឍន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការនាំយកនូវវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុម  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា  
"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួស  
អនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចា  
បង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់  
លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករ  
និយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះ  
វានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា  
កណ្តាលលេខ ៥៧/០៤-អេវីប្រ្តិន, លេខ ៦០/០៤-យូណាយ ធីតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ



ទី៣, លេខ ០៨/០៧-ស៊ីវ តិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ ។

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររំចេញថា " ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់... ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។ "

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៤/០៨-វាយ តិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា "យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអនុវត្តគោលការណ៍សមធម៌នេះ លុះត្រាតែកម្មករ និយោជិតផ្តល់ហេតុផល និងបង្ហាញ សក្ខីភាពសមហេតុសមផល ធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់បានថា :

- ១- ភាគីបានព្យាយាមធ្វើការចរចាគ្នាអស់លទ្ធភាពលើការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមមួយ និង
- ២- ខ្លួនត្រូវបង្ហាញហេតុផលដែលគួរជឿជាក់បានថា មូលហេតុនៃការទាមទារប្រាក់នេះ គឺជាការសម ហេតុផល និងភាគីម្ខាងទៀត ពិតជាមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយបាន ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុង សំណុំរឿងមុនៗដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ដើម្បីធ្វើការសម្រេចទៅលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍របស់ ភាគី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការសម្រេចទៅលើភស្តុតាង និងការសន្និដ្ឋានរបស់ភាគី ។ បន្ថែមពីលើនេះ ទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីក្នុងគោលបំណង ដើម្បីបង្កើតនូវអនុសញ្ញារួម ដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ១១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជា តំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលចែងថា "កាតព្វកិច្ចរបស់គ្រប់ភាគីនៃការចរចាជាសមូហ- ភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមមានជាអាទិ៍ :-

- ក- កាតព្វកិច្ចសម្របសម្រួលឱ្យមាននីតិវិធីនៃការចរចាដែលមានលក្ខណៈរៀបរយអាចទទួលយកបាន ។
- ខ- កាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន និងការជំទាស់ដោយមានការពិនិត្យពិចារណាសមហេតុសមផល ។
- គ- កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ដល់តំណាងសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយនូវមធ្យោបាយ សម្រាប់បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដ៏សមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញបេសកកម្មក្នុងការចរចារបស់ខ្លួន បាន ។
- ឃ- កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចា ដែលបានស្នើឡើង



ដោយសហជីព ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចា។ កាតព្វកិច្ចរបស់គ្រប់ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាព " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌនីមួយៗ ដែលខ្លួនរង់ចាំនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ហើយភាគីនីមួយៗ ក៏មានសិទ្ធិទទួលយក ឬមិនទទួលយកនូវសំណើរបស់ភាគីម្ខាង ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគី គឺ ត្រូវធ្វើសម្បទាន និងការដ្ឋានប្រកបមូលហេតុដ៏សមហេតុផល ដើម្បីឈានដល់ការសម្រេចនូវអនុសញ្ញារួម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការមិនបានព្យាយាមធ្វើសម្បទាន ឬធ្វើការដ្ឋានដោយសមស្រប និងសមហេតុផល ក្នុងការផ្តល់នូវអំណះអំណាង ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងការស្នើសុំភស្តុតាងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ភាគីសហជីពនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើសម្បទានទៅឱ្យភាគីខាងកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើសម្បទាន ដោយដកចំណុចវិវាទចំនួន១១ចេញពីសំណុំរឿង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ថា ទង្វើរបស់កម្មករនិយោជិត គឺ មានចេតនាក្នុងការបន្តនូវនីតិវិធី ដើម្បីឱ្យអាចសម្រេចជាអនុសញ្ញារួមបាន។

មួយវិញទៀត ភាគីនិយោជកគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា " ខ្លួនមិនអាចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានលើសពីនេះទៀតទេ" ដោយមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុណាមួយ ដែលមិនអាចឱ្យខ្លួនឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ភាគីនិយោជកគួររងការស្នើសុំភស្តុតាងមួយ ដែលអាចគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដែលថា មិនអាចផ្តល់ឱ្យបាន។ ភស្តុតាងដែលនិយោជកអាចផ្តល់ឱ្យនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំនូវភស្តុតាងមួយចំនួនដូចជា ឯកសារពាក់ព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្ថានភាពនៃការបញ្ជាទិញ និងបរិមាណផលិតផលនាំចេញប្រចាំឆ្នាំ២០០៧ ឆ្នាំ២០០៨ និងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០០៩។ និយោជកមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងលិខិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើភស្តុតាងទាំងនោះអាចប៉ះពាល់ដល់ការសំអាតរបស់ក្រុមហ៊ុន ភាគីនិយោជកអាចធ្វើការស្នើសុំរក្សាការសំអាតបាន ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើដូច្នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់ភាគីនិយោជកជាទង្វើ ដែលមិនសមស្រប ហើយជាទង្វើ ដែលនិយោជកមានចេតនាចរចា ឬចូលរួមក្នុងសវនាការ ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដែលជាចេតនាមិនស្មោះត្រង់។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ៖



**សម្រេច និង បង្គាប់**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងរយៈពេល៣ខែ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមាន ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ឯកសារសម្រាប់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ រ៉ី**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

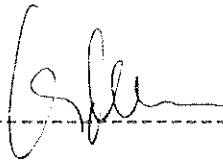
ឈ្មោះ : **អន ណន**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គុយ ទាម**



ហត្ថលេខា: -----

