ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៧/០៥ - ណាហ្គាវើលដ៏

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **វ៉ែន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : សួនច្បារសម្តេច ហ៊ុន សែន ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២១១ ៧១១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហេ ជីវអេង មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន

២- លោក យឹម តុលា ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ និងសេវាកម្មកម្ពុជា

សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃមណ្ឌលកំសាន្តណាហ្គា

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ បេ ផ្លូវ២៦៨ សង្កាត់ចតុមុខ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២៧ ២៨៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា	មេធាវី
២- លោកស្រី ហេង បុង	មេធាវី
៣- លោក សុខ ណារិទ្ធ	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីព CTSWF
៤- លោក ដាំ សុផាត	គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីព CTSWF
៥- លោក នូ ចាន់ឌី	គណៈកម្មការសហព័ន្ធសហជីព CTSWF
៦- លោក សយ គីមហួយ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព CTSWF
៧- លោក ឯក សុភក្តិ	អនុប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា
៨- លោកស្រី សេក សំអន	ប្រធានសហជីពប្រចាំសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏
៩- លោក នូ ស៊ាប	អនុប្រធានសហជីពប្រចាំសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏
១០- លោកស្រី ប៊ិច សុវត្ថិ	លេខាធិការសហជីពប្រចាំសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏
១១- លោក ហង្ស សិដ្ឋ	ជំនួយការ និងបកប្រែ
១២- លោកស្រី យាន រ៉ានី	សកម្មជនសហជីព
១៣- លោកស្រី លឹម ជិនហួរ	សកម្មជនសហជីព
១៤- លោក គីម ឡេងបូរិទ្ធិ	សកម្មជនសហជីព
១៥- លោក យ៉ោក សាម៉ិត	សកម្មជនសហជីព
១៦- លោក ឡឹក ភីន	សកម្មជនសហជីព
១៧- លោក ផេន សម្ផស្ស	សកម្មជនសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការវេនយប់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលផ្សះផ្សានេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឆ្លើយតបថា ផ្តល់ជូនបានទេ ប៉ុន្តែអាចបញ្ជាក់បាននៅពីរសប្តាហ៍ក្រោយថា ផ្តល់ជូនតាមច្បាប់ ឬក៏អត់ ។

២- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អំឡុងពេលបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះឥឡូវមិនសូវមានភ្ញៀវមកលេងល្បែង ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលបានឡើយ ។

៤- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានឋានៈ និងមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរ និងជនបរទេសបានឡើយ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតខ្មែរដែលមានឋានៈស្មើគ្នា ដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួលប្រហាក់ប្រហែលគ្នាបាន។

៥- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីពចំនួន១៤រូបចូលធ្វើការវិញ ដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ទាំងអស់គ្នានេះ យល់ព្រម និងបានទទួលប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុនរួចហើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (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) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២៤៩ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

សវនាការលើកទី ១: ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

សវនាការលើកទី ២: ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា លេខ ២៧ ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក សកម្មជនសហជីពចំនួន១៨រូបចូលធ្វើការវិញ និងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារចំនួន០៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង៨:០០នាទីព្រឹក និងថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង១៤:០០នាទីរសៀល ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទី១។ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការជាជាលើកទី២ ដោយសារអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីសហជីព កម្មករនិយោជិត លោក **អន ណន** បានស្នើសុំដកខ្លួនចេញពីសំណុំរឿងនេះ ព្រោះលោកមិនអាចចូលរួមក្នុងសវនាការនេះបាន ហើយនឹងមិនអាចបន្តកាន់សំណុំរឿងនេះបាន។ ហេតុនេះ លោកអាជ្ញាកណ្តាល **វ៉ែន ពៅ** ត្រូវបានធ្វើការជ្រើសរើសឱ្យមកកាន់សំណុំរឿងនេះបន្ត។ ហេតុដូច្នេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តែលើចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុពីភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ របស់មេធាវី ហេ ជីវអេង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជូនមេធាវី ហេ ជីវអេង តំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត លេខ ៣០៧៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លិខិតរបស់ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ជម្រាបទៅ នាយកសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ស្តីពីករណីប្តូរសមាសភាពនាយកសាខាក្រុមហ៊ុន លេខ ៣៩៧៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- អនុស្សារណៈ និងលក្ខន្តិកៈ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៨២។

៨- លក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។

៩- លិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបទៅ លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី១ លេខ ១៧១២ ក.ក.ប.វ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦។

១០- សេចក្តីថ្លែងហេតុរបស់មេធាវី ហេ ជីវអេង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

១១- លិខិតស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ឡឹក ភីន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១២- លិខិតស្តីពីការទូទាត់ចុងក្រោយរបស់លោក ឡឹក ភីន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១៣- លិខិតស្តីពីលក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ឡឹក ភីន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០។

២- លិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបទៅ ប្រធានសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា លេខ ១៣៣០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៣- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី សារី បុត្រចរិយា និងមេធាវី ហេង បុង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិជូនមេធាវី ហេង បុង និងមេធាវី សារី បុត្រចរិយា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សុខ ណារិទ្ធិ និងលោក នូ ចាន់ឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- លក្ខន្តិកៈសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ លេខ ៩៩ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០។

៧- សារណាបន្ថែមលើសំណុំរឿងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកកម្ពុជា លេខ ៣២/០៩ ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៨- លិខិតរបស់សហភាពការងារកម្ពុជា ជូនសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីតស្តីពីសំណើជួបដោះស្រាយ ករណីបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន១៤រូប កាលពីថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ លេខ ០០១៥/០០៩ /សកក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

៩- លិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ ជូននាយកផ្នែកធនធានមនុស្ស ស្តីពីសំណើសុំកន្លែងប្រជុំប្រចាំខែ នៅក្នុងបរិវេណអាហារដ្ឋានរបស់បុគ្គលិកនៃសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

១០- សារណាបន្ថែមលើសំណុំរឿងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកកម្ពុជា លេខ ០១/០៩ ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

១១- តារាងឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សកម្មជនរបស់សហជីព និងសមាជិកប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលបានបណ្តេញចេញពីការងារ។

១២- ពាក្យបណ្តឹងតោរពជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការប្តឹងនាយកសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត លេខ ២៧/០៩ ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

១៣- ពាក្យបណ្តឹងគោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងនាយកសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

១៤- សេចក្តីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងាររួមដោយខុសច្បាប់ដល់ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីព ដោយសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

១៥- លិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ ជូននាយកផ្នែកធនធានមនុស្សនៃសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ (ចូលឆ្នាំខ្មែរថ្ងៃទី១៣-១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨) ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

១៦- លិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ ជូននាយកផ្នែកធនធានមនុស្សនៃសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ការជូនដំណឹងស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

១៧- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា លេខ ៣៣/០៩

ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

១៨- លិខិតជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីថ្លែងហេតុរបស់ភាគីនិយោជក របស់មេធាវីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត លេខ ២៤៩ ក.ប./អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ២០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ២០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៥៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា និងសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា គឺជាភាគីកម្មករនិយោជិត និង ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។
- សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៏ លីមីតធីត ដែលជាភាគីនិយោជក និងជាចុងចម្លើយក្នុងរឿងនេះ មាន

ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល៣.០០០នាក់ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ក្នុងសវនាការថា ការទាមទារនេះធ្វើឡើងសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកកាស៊ីណូទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅផ្នែកកាស៊ីណូមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល១.៦០០នាក់ ។ សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា មានសមាជិកសរុបចំនួនប្រហែល៩៥៥នាក់ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានលិខិតបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតទេ ។
- សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា បានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០០ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៥ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលិខិតលេខ ១៣៣០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ មានចំនួន ០៣ នាក់ ដូចជា **១. អ្នកស្រី សេក សំអន ជាប្រធាន ២. លោក ឌូ ស៊ាប ជាអនុប្រធាន និង៣. អ្នកស្រី ប៊ិច សូវត្ថិ ជាលេខាធិការ** ។
- សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត មានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិចំនួន១០នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយចំនួន១០នាក់ ដែលមានអាណត្តិពីរឆ្នាំ (ពីថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨) ។ មកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត មិនទាន់បានរៀបចំជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មីទេ ។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ១៥៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ អនុញ្ញាតឱ្យសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ពន្យារពេលបោះឆ្នោតរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មី រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយយោងតាមលិខិតគ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំម្តង ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ នៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ប៉ុន្តែមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរថា និយោជកត្រូវផ្តល់រាល់ឆ្នាំនោះទេ ។ មេធាវីតំណាងនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កាលពីពេលពិភាក្សានៅឆ្នាំ២០០៨នោះ ភាគីនិយោជកថា នឹងលើកយកបញ្ហានេះមកពិភាក្សាម្តងទៀតនៅឆ្នាំ២០០៩នេះ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យទេ ដោយសារស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ ហើយភ្ញៀវមកលេងល្បែងថយចុះ ប៉ុន្តែអាចលើកយកទៅពិភាក្សានៅពេលក្រោយបាន ។ មេធាវី

តំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកំណត់ពេលវេលាបានទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា តាមព័ត៌មានពីគេហទំព័ររបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត បញ្ជាក់ថា ចំណូលបានកើនឡើង ដូចជានៅឆ្នាំ២០០៧ មានចំណូល១៤៤លានដុល្លារអាមេរិក ហើយនៅឆ្នាំ២០០៨ មានចំណូលកើនឡើង១៩៣,៥លានដុល្លារអាមេរិក។ បន្ថែមពីនេះ ចំនួនភ្ញៀវបានកើនឡើងទ្វេដង ដោយសារកន្លែងល្បែងផ្សេងៗទៀតនៅក្រុងភ្នំពេញត្រូវបិទជាស្ថាពរនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។
- មេធាវីរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត បញ្ជាក់ថា នេះជាការសំងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន លោកមិនអាចបញ្ជាក់បានទេ ប៉ុន្តែលោកបានបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតាគេមិនដែលនិយាយអាក្រក់ពីក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនទេ បើទោះបីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនល្អនោះព្រោះវាធ្វើឱ្យបាត់អតិថិជន។
- ប្រការ ៥ ចំណុច ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ចែងថា: "... *ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំអាចត្រូវបានផ្តល់អោយ អាស្រ័យតាមស្ថានភាពនៃប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទៅតាមការសម្រេចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ។...*"

ចំណុចវិវាទទី ៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ពីព្រោះចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុនបានកើនឡើង៣៤,៣ភាគរយផ្អែកតាមព័ត៌មានពីគេហទំព័ររបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា តាមព័ត៌មានពីគេហទំព័ររបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត បញ្ជាក់ថា ចំណូលបានកើនឡើង។ ដូចជានៅឆ្នាំ២០០៧ មានចំណូល១៤៤លានដុល្លារអាមេរិក ហើយនៅឆ្នាំ២០០៨ មានចំណូលកើនឡើង១៩៣,៥លានដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចតម្លើងបានទេ ដោយសារស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ ហើយភ្ញៀវមកលេងល្បែងថយចុះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីករណីនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានឋានៈ និងមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ និងជនជាតិបរទេស ដែលមានឋានៈ និងមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីបុគ្គលិកចំនួនបួនរូប ខ្មែរពីររូប និងបរទេសពីររូប ដូចខាងក្រោម:

ក. បុគ្គលិកខ្មែរ

១- ឈ្មោះ សេក សំអន លេខកាត ៩៨៨ ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៦ មានឋានៈជា Pit Supervisor នៅផ្នែក Casino Operation Department ទទួលបានប្រាក់ខែគោលចំនួន៣៥០ដុល្លារអាមេរិក រួមទាំងការតម្លើងប្រចាំឆ្នាំកន្លងមកផង ។

២- ឈ្មោះ លឹម ជិនហួរ លេខកាត ១៣៧៣ មានឋានៈជា Casino Executive នៅផ្នែក Casino Operation Department ទទួលបានប្រាក់ខែគោលតែចំនួន៧៥០ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ ។

ខ. បុគ្គលិកបរទេស

១- ឈ្មោះ Jeanette P. Ordona លេខកាត ៣៣៨៧ ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៧ មានឋានៈជា Pit Supervisor នៅផ្នែកCasino Operation Department ទទួលបានប្រាក់ខែគោលចំនួន ១ 000 ដុល្លារអាមេរិក និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដូចជាសំបុត្រយន្តហោះ អាហារ និងសេវាបោកគក់ជាដើម ។

២- ឈ្មោះ Michelle Manalang Dy លេខកាត ៤៩៧២ ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៧ មានឋានៈជា Pit Supervisor នៅផ្នែកCasino Operation Department ទទួលបានប្រាក់ខែគោលចំនួន ១ 000 ដុល្លារអាមេរិក និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដូចជាសំបុត្រយន្តហោះ អាហារ និងសេវាបោកគក់ជាដើម ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះផ្អែកលើមាត្រា៣៨នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ១០០ និងមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- មេធាវីតំណាងភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីនិយោជកថា ហេតុអ្វីបានជាមានការផ្តល់ជូននូវអត្ថប្រយោជន៍ និងប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នាយ៉ាងនេះដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីពចំនួន១៤រូបចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីពចំនួន១៤រូបចូលធ្វើការវិញ មូលហេតុក្រុមហ៊ុនគ្មានចេតនាចង់ឱ្យមានវត្តមានរបស់សហជីព នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចជា បញ្ឈប់ការកាត់ភាគទានសហជីព, បណ្តេញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពភ្លាមៗ, ព្រមទាំងប្រើកំលាំងសន្តិសុខពិសេសប្រចាំក្រុមហ៊ុនក្នុងគោលបំណង ដើម្បីបំភិតបំភ័យផ្នែកស្មារតី, ដោយបានរៀបចំឯកសារបញ្ឈប់ជាស្រេច ដូចជា មូលប្បទានប័ត្រ(Cheque) និងលិខិតបញ្ជាក់ពីប្រវត្តិការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ រីឯការបញ្ឈប់ចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពបានដាក់លិខិតសុំធ្វើការចរចារ ដើម្បីទាមទារប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់តំឡើងប្រចាំឆ្នាំ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ សហជីព និងនិយោជកបានជួបចរចារ លើសំណើរបស់សហជីពនេះ តែមិនមានការព្រមព្រៀងទេ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពបានប្រជុំប្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិក អំពីលទ្ធផលនៃការចរចារកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩កន្លងមក ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ បានបដិសេធហេតុផលរបស់និយោជកថា ជាហេតុផលមិនអាចទទួលយកបាន។ បន្ទាប់ពីប្រជុំ សហជីពបានបញ្ជូនព័ត៌មានអំពីការប្រជុំនោះទៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច ។
- តាមការអះអាងរបស់ប្រធានសហជីពបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ២:១៥ នាទី និយោជកបានឱ្យកំលាំងសន្តិសុខមកបណ្តើរកម្មករម្តងបី-បួននាក់ទៅបន្ទប់នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឈ្មោះ អ៊ែលវីរ៉ា ប៊ីឌេមសន៏ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងនោះប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហើយឱ្យពួកគេចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងប្រាក់ទូទាត់បញ្ចប់ការងារ។ ប្រធានសហជីពបញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ អ៊ែលវីរ៉ា ប៊ីឌេមសន៏ និយាយថា កម្មករអាចស៊ីញ៉េក៏បាន មិនស៊ីញ៉េក៏បាន។ ប្រធានសហជីពបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ មិនមានកម្មករណាម្នាក់ចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ ហើយនៅពេលចេញមកផ្ទះប្រហែលម៉ោង៤ កាតរបស់ពួកគេត្រូវបានក្រុមហ៊ុនដកយក។
- ប្រធានសហជីពបញ្ជាក់ទៀតថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបានព្យាយាមចរចារជាមួយនិយោជក ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានសន្តិសុខអនុញ្ញាតឱ្យចូលទេ ព្រោះសន្តិសុខ មានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់ ដែលត្រូវបាននិយោជកហាមឃាត់មិនឱ្យចូលធ្វើការ។ បន្ទាប់មក នៅប្រហែលម៉ោង៩:៣០នាទី ឬម៉ោង១០ ពួកគេបានទូរសព្ទប្រាប់ឈ្មោះ ហាយ វំលោភ ផ្នែកបុគ្គលិកថា យល់ព្រមយកលុយ ទើបសន្តិសុខអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេចូលទាំង១៣នាក់ ហើយបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ដើម្បីបញ្ចប់ការងារនេះ។ នៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ មិនមានវត្តមានសន្តិសុខនៅក្នុងបន្ទប់ធនធានមនុស្សទេ ប៉ុន្តែពួកគេមិនបានដឹងពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងលំអិតទេ ព្រោះជាភាសាអង់គ្លេស។ ពួកគេគ្រាន់តែដឹងថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគេ ហើយផ្តល់ប្រាក់ខែចុងក្រោយសម្រាប់ខែកុម្ភៈ និងប្រាក់សំណងផ្សេងៗ ដែលពួកគេអាចយល់បាន ព្រោះពួកគេស្គាល់លេខជាអក្សរអង់គ្លេស។ សមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេសរបស់ពួក គឺបានត្រឹមការសន្ទនាធម្មតាប៉ុណ្ណោះ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- លោក សុខ ណារិទ្ធិ មិនមានវត្តមាននៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩នោះទេ ព្រោះលោកជាប់បេសកកម្មនៅបរទេស។ លោកបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះនៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករទាំងអស់សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់លើសពី១០ឆ្នាំ ហើយអ្នកដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេមានចំនួន៩ឆ្នាំ៨ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់នេះ មានដូចខាងក្រោមៈ
    - **ក. ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ០៣ នាក់:** ១. អ្នកស្រី សេក សំអន ជាប្រធាន ២. លោក នូ ស៊ាប ជាអនុប្រធាន និង ៣. អ្នកស្រី ប៊ិច សូវត្ថិ ជាលេខាធិការ។
    - **ខ. អគ្គហិរញ្ញិកសហជីព ចំនួន ០១ នាក់:** ៤: លោក ឡឹក ភិន។
    - **គ. ប្រតិបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិចំនួន ០២ នាក់:** ៥. លោក ម៉ៅ ធនដើរិត និង ៦. លោក សុខ ណារិទ្ធិ។
    - **ឃ. សកម្មជនសហជីពចំនួន ០៨ នាក់:** ៧. លោក យ៉ោក សាមិត, ៨. លោក គីម ឡេងប៊ូរិទ្ធី, ៩. លោក ហង្ស សិទ្ធ, ១០. កញ្ញា សុផាន់ ដារ៉ា, ១១. លោក ប៉ែន សម្ផស្ស, ១២. កញ្ញា ឆយ សុភិណ្ឌ, ១៣. កញ្ញា លឹម ឈិនហួរ និង១៤. កញ្ញា យាន រ៉ានី។
- មេធាវីតំណាងភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៤នេះធ្វើឡើង ដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់នេះ បានទទួលប្រាក់ទាំងនេះរួចអស់ហើយ។
- មេធាវីតំណាងភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយបុគ្គលិកមកពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហើយមិនសូវមានអ្នកលេងល្បែង។ បញ្ហាកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនេះ ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តកាត់ជាបន្តបន្ទាប់ទៅទៀត ប្រសិនបើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចកាន់តែលំបាកទៅៗ ហើយនឹងអាចឈានទៅដល់ការបិទក្រុមហ៊ុនទៀតផង។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទទួលកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ហើយបានសួរទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការថា ពួកគេពិតជាបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលប្រាក់នោះដែរ ឬទេ? ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេពិតជាបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលប្រាក់នោះមែន ប៉ុន្តែកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងដោយបង្ខំព្រោះ (១) មានកំលាំងសន្តិសុខពិសេសបណ្ដើរកម្មករនិយោជិតម្ដងបី-បួននាក់ យកទៅជួបប្រធានធនធានមនុស្សនៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩, (២) ការបើកប្រាក់សំណងមានភ្ជាប់ជាមួយប្រាក់ខែចុងក្រោយ(ខែកុម្ភៈ), (៣) ការដកកាតរបស់ពួកគេនៅព្រឹកថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នៅពេលចេញទៅផ្ទះ និង(៤) ការចេញសេចក្ដីប្រកាសបញ្ឈប់កម្មករនៅម៉ោង

៥:៣០នាទី នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដែលពួកគេបានទទួលតាមអ៊ីម៉ែលជាភាសាអង់គ្លេស។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានបំណងបើកតែប្រាក់ខែ ខែកុម្ភៈទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនព្រម។ ដូច្នេះ ពួកគេគ្មានជម្រើសទេ។

- មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបថា ប្រសិនបើយល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះធ្វើឡើងដោយបង្ខំ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិមិនចុះហត្ថលេខា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានឆ្លើយតបទេ។
- មេធាវីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតាក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រើប្រាស់កងកំលាំងសន្តិសុខ ព្រោះនេះជាទម្លាប់របស់ក្រុមហ៊ុន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតាពេលហៅកម្មករទៅបន្ទប់នាយកធនធានមនុស្ស ក្រុមហ៊ុនមិនដែលប្រើកំលាំងសន្តិសុខទេ ប៉ុន្តែករណីនេះខុសពីមុន។ មេធាវីរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់ទេ។
- ផ្អែកលើឯកសារបកប្រែខ្មែរជាគំរូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមានប្រាក់បៀវត្សជូសការជូនដំណឹង ប្រាក់សំណង និងប្រាក់សងការខូចខាត។ ចំណែកឯប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប (ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩) ដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗបានចុះហត្ថលេខាទទួល មានដូចខាងក្រោម:

  ១- អ្នកស្រី សេក សំអន ទទួលបានចំនួន៥ ៦១២,២៧ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

  ២- លោក នូ ស៊ាប ទទួលបានចំនួន៩៧១៩,៩៧ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

  ៣- អ្នកស្រី ប៊ុច សួវត្ថី ទទួលបានចំនួន៤ ២០៣,៥២ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

  ៤- លោក ឡឹក ភិន ទទួលបានចំនួន៤ ២៩៧,០៣ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

  ៥- លោក ម៉ៅ ចនដេវីត ទទួលបានចំនួន៥ ៨៨៩,៣៦ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

  ៦- លោក សុខ ណារិទ្ធិ ទទួលបានចំនួន៥ ៧១៥,១១ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

  ៧- លោក យ៉ោក សាមីត ទទួលបានចំនួន៩ ៥៩៩,២៧ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- លោក គីម ឡេងបូរិទ្ធី ទទួលបានចំនួន១១ ៨៤៥,៦២ ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខា ថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩

៩- លោក ហង្ស សិទ្ធ ទទួលបានចំនួន ៥ ៧៦៤,៣៦ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១០- កញ្ញា សុផាន់ ដាវ៉ា ទទួលបានចំនួន ៥ ៣០៥,២៩ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១១- លោក ប៉ែន សម្ផស្ស ទទួលបានចំនួន១១ ៨៤៥,៦២ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១២- កញ្ញា ឆយ សុភិណ្ឌ ទទួលបានចំនួន១១ ០៥៩,២៧ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១៣- កញ្ញា លឹម ឈិនហួរ ទទួលបានចំនួន៩ ៦០១,០៩ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

១៤- កញ្ញា យាន រ៉ានី ទទួលបានចំនួន ៤ ១៣៣,២៣ដុល្លារអាមេរិក ចុះហត្ថលេខាថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប(ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩)នោះមិនត្រឹមត្រូវទេ ប៉ុន្តែពួកគេមិនទាមទារទេ ព្រោះមិនមែនជាកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹងនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងថា ប្រាក់នោះខ្វះប៉ុន្មានដែរ ប៉ុន្តែបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការតវ៉ា ប្រសិនបើកប្រាក់នោះមិនគ្រប់គ្រាន់។
- ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួនបីរូបគឺ ១.អ្នកស្រី សេក សំអន ជាប្រធាន ២. លោក នូ ស៊ាប ជាអនុប្រធាន និង៣. អ្នកស្រី ប៊ិច សូវត្ថិ ជាលេខាធិការ និងប្រតិបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិចំនួន០២រូបគឺ ១. លោក ម៉ៅ ធនដើរិត និង២. លោក សុខ ណារិទ្ធិ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរទៅភាគីកម្មករនិយោជិតថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនទទួលចូលធ្វើការវិញ តើសុខចិត្តប្រគល់ប្រាក់ដែលបានទទួលទាំងប៉ុន្មានឱ្យក្រុមហ៊ុនវិញទេ? ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយថា ចាំមើលសិន និងធ្វើការពិភាក្សាគ្នានៅពេលក្រោយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំប្រាក់រំលឹកប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ខុសច្បាប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតាប្រាក់ខែខែកុម្ភៈបើកនៅសប្តាហ៍ទី១នៃខែមីនា។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានបំណងទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ហើយក្រុមហ៊ុនមានបំណងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។
- កម្មករទាំង១៤នាក់នេះ មាន១២នាក់ធ្វើការនៅផ្នែកកាស៊ីណូ ១នាក់ធ្វើការនៅផ្នែកហិរញ្ញិក និងមួយផ្នែកទៀតនៅផ្នែករៀបចំបន្ទប់ ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេច :

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ

ប្រការ ៥ ចំណុច ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ចែងថា: "... *ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំអាចត្រូវបានផ្តល់អោយ អាស្រ័យតាមស្ថានភាពនៃប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទៅតាមការសម្រេចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ។...*"

យោងតាមប្រការ ៥ ចំណុច ៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត មានន័យថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំអាចត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ អាស្រ័យតាមស្ថានភាពនៃប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទៅតាមការសម្រេចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ហើយពុំមានចែងច្បាស់លាស់ថា ត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែឡើយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនទើបតែអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំនេះឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតតែក្នុងឆ្នាំ២០០៨ តែប៉ុណ្ណោះ ។

ដូចនេះ ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ចែងពីបញ្ហានេះទេ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ទេ ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍ ព្រោះការទាមទារនេះមានលក្ខណៈលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍនីផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាម

THE ARBITRATION COUNCIL

លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ "*

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើគូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥- ស៊ីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨-ខ, លេខ ១៣៤/០៨-ឈេហ្វ៊ុន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧០/០៧ - អិល អេ ប្អាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតមិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយដែរ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៤-អេវើប្រ៊ីត, លេខ ៦០/០៤-យូណាយធិតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ចែងពីបញ្ហានេះទេ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ទេ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតនិងភាគីនិយោជកខ្លួនឯងក៏ទទួលស្គាល់ថា ពុំមានមូលដ្ឋានច្បាប់ដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍ ព្រោះការទាមទារនេះមានលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃមណ្ឌលកំសាន្ត ណាហ្គា មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល។ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២) ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានឋានៈ និងមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា

ក្នុងករណីនេះភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ និងជនជាតិបរទេស ដែលមានឋានៈ និងមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " *នៅក្នុងសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយ និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការងារ និងសំរេចនូវគោលនយោបាយផ្សេងៗ រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតផងដែរ ល្គឹកណាការចាត់ចែង និងសំរេចនោះធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ *២៣/០៧-យ៉ុង មិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

មាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញ ពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ។* "

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាច្បាប់ការងារកម្ពុជាគ្របដណ្តប់ទាំងលើជនជាតិបរទេស និងជនជាតិខ្មែរ ឱ្យតែកិច្ចសន្យានោះអនុវត្តនៅលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជា ដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា :*

- ពូជសាសន៍

- ពណ៌សម្បុរ

- ភេទ

- ជំនឿ

- សាសនា

- គំនិតនយោបាយ

- ជាតិកំណើត

- ដើមកំណើតសង្គម

- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ។

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :

- ការជួល

- ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ

- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ការតំលើងថ្នាក់

- ការតំលើងឋានន្តរសក្តិ

- ការផ្តល់កំរៃ

........"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ការងារកម្ពុជា និយោជកមិនអាចយកបញ្ហាពូជសាសន៍ ពណ៌សំបុរ.....ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការផ្តល់កំរៃបានឡើយ ។

មាត្រា១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។* "

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា លុះត្រាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៣/០៧-*

យ៉ុង មិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទី ១, លេខ ៧៣/០៨- យ៉ុង វ៉ា ១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទី៣ និងលេខ ២២/០៩-ត្លូបលអាព៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើមានភាពខុសគ្នាលើជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬទិន្នផលខុសគ្នាទាំងនេះអាចទាក់ទងដល់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអាចជាហេតុផលនៃភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឧទាហរណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជកឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតបរទេស ដែលមានឋានៈជា Pit Supervisor ដូចគ្នា និងនៅផ្នែក Casino Operation Department ដូចគ្នា ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលជាជនជាតិខ្មែរឈ្មោះ សេក សំអន ដែលចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៦ មានលេខកាត៥៨៨ ទទួលបានប្រាក់ខែគោលតែចំនួន៣៥០ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯកម្មករបរទេសពីររូបគឺ ឈ្មោះ Jeanette P. Ordona លេខកាត ៣៣៨៧ និងឈ្មោះ Michelle Manalang Dy លេខកាត ៤៩៧២ ដែលពួកគេទាំងពីររូបចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៧វិញ ដែលមានឋានៈជា Pit Supervisor នៅផ្នែកCasino Operation Department ដូចឈ្មោះ សេក សំអន ដែលជាកម្មករនិយោជិត ជនជាតិខ្មែរដែរនោះ ទទួលបានប្រាក់ខែគោលរហូតដល់ចំនួន ១០០០ ដុល្លារអាមេរិក។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីនេះ មេធាវីតំណាងនិយោជកមិនបានជំទាស់ផ្ទាល់មាត់ ធ្វើលិខិតជំទាស់ ឬពន្យល់ថា ហេតុអ្វីបានជាមានភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ខែគោលរវាងកម្មករនិយោជិតខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតបរទេសនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការពិត មានន័យថា កម្មករនិយោជិតខ្មែរ និង កម្មករនិយោជិតបរទេស ដែលមានឋានៈជា Pit Supervisor ដូចគ្នា និងនៅផ្នែក Casino Operation Department ដូចគ្នានេះ មានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា។ ដូច្នេះ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១០៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលស្មើគ្នា ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាជនជាតិខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលជាជនជាតិបរទេស ដែលមានឋានៈដូចគ្នា និងនៅផ្នែកដូចគ្នា (មានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា)។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាជនជាតិខ្មែរ និងកម្មករនិយោជិតដែលជាជនជាតិបរទេស ដែលមានឋានៈដូចគ្នា និងនៅផ្នែកដូចគ្នា (មានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា)។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីពចំនួន១៤រូបចូលធ្វើការវិញ

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិតទាំង១៤រូប (ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន៣រូប ប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន២រូប អគ្គហិរញ្ញិកចំនួន០១រូប និង សកម្មជនសហជីពចំនួន០៨រូប) ត្រូវបានបញ្ចប់តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១៣នាក់) និងចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១នាក់ ឈ្មោះ សុខ ណារិទ្ធិ)។ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១៣នាក់) និងចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១នាក់ ឈ្មោះ សុខ ណារិទ្ធិ)ក៏បានអនុវត្តចប់សព្វគ្រប់ទៀត ដោយសារភាគីនិយោជកបានប្រគល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗក៏បានទទួលប្រាក់នោះរៀងៗខ្លួនដែរ។ ប៉ុន្តែ ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១៣នាក់) និងចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១នាក់ ឈ្មោះ សុខ ណារិទ្ធិ) នោះធ្វើឡើងដោយមានលក្ខណៈបង្ខំ ហើយបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់នេះ ចូលធ្វើការវិញ។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៤នេះ ធ្វើឡើងដោយមាន កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់នេះ បានទទួលប្រាក់ទាំងនេះរួចអស់ហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៦ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាបានចែងថា " *អាចទុកជាមោឃៈបាន កិច្ចសន្យាទាំងឡាយណា ដែលមិនកើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ ឬដោយសេរី..... ។*"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៦ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាទាំងឡាយណា ដែលមិនកើតចេញពីការព្រមព្រៀង ដោយពិតប្រាកដ ឬដោយសេរី អាចទុកជាមោឃៈបាន។

មាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យាបានចែងថា " *មិនអាចចាត់ទុកថា មានកិច្ចព្រមព្រៀងត្រឹមត្រូវទេ កាលណាការព្រមព្រៀងនោះ ធ្វើដោយការភ័ន្តច្រឡំ ដោយមានហឹង្សា ឬដោយបន្លំបោកប្រាស់ ។*"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងមួយចាត់ទុកថា ត្រឹមត្រូវបាន (ដែលកើតពីការព្រមព្រៀង ដោយពិតប្រាកដ ឬដោយសេរី) លុះត្រាណាតែការព្រមព្រៀងនោះ ធ្វើដោយគ្មានការភ័ន្តច្រឡំ គ្មានហឹង្សា

ARBITRATION COUNCIL

ឬគ្មានការបន្លំបោកប្រាស់។

មាត្រា ៨ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យាបានចែងថា *"ហឹង្សានឹងទៅជាមូលហេតុ និងទៅជាមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាបាន កាលណាហឹង្សានោះជាការគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំតាមផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ប្រព្រឹត្តទៅលើភាគីណាមួយ ឬទៅលើប្តី ប្រពន្ធ បុព្វញាតិ ឬបច្ឆាញាតិណាមួយរបស់ភាគីនោះ។"*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *មោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាមួយអាចធ្វើបាន មានការគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំ តាមផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ប្រព្រឹត្តទៅលើភាគីណាមួយ ឬទៅលើប្តី ប្រពន្ធ បុព្វញាតិ ឬបច្ឆាញាតិណាមួយរបស់ភាគីនោះ។"*

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១៣នាក់) និងចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (សម្រាប់កម្មករ១នាក់ ឈ្មោះ សុខ ណារិទ្ធិ) នោះធ្វើឡើងដោយមានលក្ខណៈបង្ខំ ដោយសារ(១) មានកំលាំងសន្តិសុខពិសេស បណ្តើរកម្មករនិយោជិតម្តងបី-បួននាក់ យកទៅជួបប្រធានធនធានមនុស្សនៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩, (២) ការបើកប្រាក់សំណង មានភ្ជាប់ជាមួយប្រាក់ខែចុងក្រោយ(ខែកុម្ភៈ), (៣) ការដកកាតរបស់ពួកគេនៅល្ងាច ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នៅពេលចេញទៅផ្ទះ និង(៤) ការចេញសេចក្តីប្រកាស បញ្ឈប់កម្មករនៅម៉ោង ៥:៣០នាទី នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដែលពួកគេបានទទួលតាមអ៊ីម៉ែលជាភាសាអង់គ្លេស។ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងដោយបង្ខំ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិមិនចុះហត្ថលេខា។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានបង្ខំដោយផ្ទាល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចព្រមព្រៀង នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ទេ ទោះបីជាមានសន្តិសុខបណ្តើរកម្មករនិយោជិតម្តងបី-បួននាក់ទៅបន្ទប់ប្រធានធនធានមនុស្សក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីព្យាយាមចូលក្នុងកាស៊ីណូមិនបាន និងការចរចារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែកុម្ភៈមិនបាន ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏សម្រេចទូរស័ព្ទប្រាប់ឈ្មោះ ហាយ វណ្ណភ ផ្នែកបុគ្គលិកថា យល់ព្រមយកលុយជាកញ្ចប់នោះហើយ ព្រោះប្រាក់ខែខែកុម្ភៈនោះគឺនៅជាមួយប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដ៏ទៃដែរ ទើបសន្តិសុខអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេចូលទាំង១៣នាក់ ហើយបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ ដើម្បីបញ្ចប់ការងារនេះទៅវិញ។ ចំណែកលោក ណារិទ្ធិ ដែលមានបេសកម្មកម្មទៅបរទេសវិញនោះ បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀង នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩នេះ មិនមានការគម្រាមកំហែងជាផ្នែកកំលាំងណាមួយនោះទេ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលគួរឱ្យសង្ស័យថា មានការគម្រាមកំហែងនោះ គឺការដកកាតរបស់

THE ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិត នៅល្ងាចថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ហើយដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ខែចុងក្រោយរបស់ខ្លួនផ្សេងពីប្រាក់បញ្ឈប់ការងារនោះ ដែលអាចចាត់ទុកថា ជាការដាក់សំពាធផ្នែកផ្លូវចិត្តមកលើកម្មករនិយោជិតមុនការចុះកិច្ចព្រមព្រៀង និងជាការជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា។ ហើយនៅក្នុងសវនាការ មេធាវីតំណាងនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងករណីនេះដែរ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចមានការបង្ខំផ្នែកផ្លូវចិត្តមកលើកម្មករនិយោជិត។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានស្នើសុំមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩នេះទេ ប៉ុន្តែបែរជាទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកពួកគេចូលធ្វើការវិញ។

មាត្រា ១៩ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាបានចែងថា" *ក្នុងករណីមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាដែលបណ្តាលមកពី......ហឹង្សា ការសុំមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យានេះ អាចនឹងធ្វើបានដោយភាគីរងគ្រោះ ឬដោយជនទាំងឡាយ ដែលមានផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ក្នុងការសុំមោឃភាពនោះ*"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៩ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់បានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីរងគ្រោះ(ករណីនេះ គឺ កម្មករនិយោជិត ជាភាគីរងគ្រោះ) ឬជនទាំងឡាយ ដែលមានផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ជាអ្នកសុំមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលខ្លួនយល់ថា កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងនេះមានហឹង្សា ឬការបង្ខំ។ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មិនបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យអ្នកផ្សេង ក្រៅពីភាគីរងគ្រោះ (ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត) ឬជនទាំងឡាយ ដែលមានផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ជាអ្នកសុំមោឃភាព ឬធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ជំនួសភាគីរងគ្រោះ (ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត) ឬជនទាំងឡាយដែលមានផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់នោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើអង្គសេចក្តីចំពោះការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករទាំង១៤នាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះកិច្ចព្រមព្រៀងគឺជាច្បាប់របស់ភាគី ហើយការសុំកែប្រែ ឬលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀង គឺជាសិទ្ធិរបស់ភាគី ហើយច្បាប់ក៏បើកសិទ្ធិឱ្យភាគីរងគ្រោះស្នើសុំមោឃភាពកិច្ចសន្យាដែរ ប្រសិនបើខ្លួនចង់។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាបានលុះត្រាតែកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានមោឃភាពសិន។ ហេតុនេះ ភាគីអាចដាក់បណ្តឹងសុំមោឃៈកិច្ចព្រមព្រៀងនេះជាមុនសិន ឬក៏ធ្វើការទាមទារសុំមោឃៈកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណា ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីពចំនួន១៤រូបចូលធ្វើការវិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅៈ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ :

បដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ :

បដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ ១០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ :

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលស្មើគ្នា ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាជនជាតិខ្មែរ និង កម្មករនិយោជិត ដែលជាជនជាតិបរទេស ដែលមានឋានៈដូចគ្នា និងនៅផ្នែកដូចគ្នា (មានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលបានធ្វើស្មើគ្នា) ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ :

បដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីពចំនួន១៨រូបចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុខ សុផ្លី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទ៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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