ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៨/២២ - ខេន ស្ពត ស៊ូ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ខួន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ពត ស៊ូ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៨៩ ៤៣៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១- កញ្ញា ណានស៊ុ លីន	នាយកអនុលោមច្បាប់
២- កញ្ញា មីន ហ៉ាង	ប្រធានគ្រប់គ្រងអនុលោមច្បាប់
៣- លោក ផន ពិសី	ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់
៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី	ប្រធានក្រុមអនុលោមច្បាប់
៥- លោក អ៊ុំ វិសាល	មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា(GMAC)

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១- កញ្ញា ណានស៊ុ លីន	នាយកអនុលោមច្បាប់
២- កញ្ញា មីន ហ៉ាង	ប្រធានគ្រប់គ្រងអនុលោមច្បាប់
៣- លោក ផន ពិសី	ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់
៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី	ប្រធានក្រុមអនុលោមច្បាប់
៥- លោក អ៊ុំ វិសាល	មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា(GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១០ ៨៨ ៧៧ ០១ /០១៥ ៣៨ ០៦ ៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១- លោកស្រី ម៉ន ចន្ទា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

២- លោកស្រី ៣ញ គឿន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

៣- លោក នឹម សុឃឿន ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី ហែន បុប្ផា លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១- លោកស្រី ម៉ន ចន្ទា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

២- លោកស្រី ៣ញ គឿន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

៣- លោក នឹម សុឃឿន ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី ហែន បុប្ផា លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើ ឱ្យកម្មករឈប់ដាក់ច្បាប់ មានការដាច់លុយទាំងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សូមឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតបង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយ ដោយឡែកតំណាងកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានឱ្យមកសហជីពកម្ពុជា តាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដូចអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ស្នើសុំពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ (អនុវត្ត ៣ខែ កន្លងមក)។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយ និងគិតលុយឱ្យកម្មករ ពេលកម្មករដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវគិតតាមប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ដែលត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលនៃឆ្នាំចាស់មកគណនា។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ដោយធ្វើការមូលបង្កាច់ថាអត់ធ្វើការ ហើយក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យលោក ពិជ្រ ផានី ឈប់ធ្វើសហជីពទៅ ហើយអោយតំណែងជាប្រធានក្រុម ប្រាក់ខែច្រើនមិនចាំបាច់ពិបាកថែមម៉ោង។ ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យគាត់ថែមម៉ោង និងមិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលទៅដោះស្រាយឱ្យទៅសមាជិកនៅអាគារឡុងលិតចាស់ និងបានរៀបចំផែនការជាមួយសហជីពផ្សេង ដើម្បីចាប់កំហុសលួចថតដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចេញលិខិតព្រមានជាច្រើនលើកច្រើន

សារ។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សូមឱ្យគាត់មាននិងបង្ហាញភស្តុតាងជាក់ ចំពោះការថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើការងារជាក់ស្តែង ហើយចំពោះការចូលទៅដោះស្រាយឱ្យសមាជិកនៅអាគារឡុងលិតចាស់ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ និងបញ្ឈប់ តាថាង និង ពូន សុខា និង ផាវ៉ាន់ ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេង។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ដែលកម្មករយល់ព្រមផ្តិតមេដៃឱ្យសហជីពកម្ពុជាកាត់ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ តែក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ឱ្យសហជីពកម្ពុជាទេ បែរជាក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពផ្សេង ដោយកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមផ្តិតមេដៃចូលសហជីពផ្សេងនោះទេ ដោយកាត់ចំនួន ០.៩៥២ ដុល្លារ ក្នុងម្នាក់ៗ និងមូលបង្កាច់បង្កើតភស្តុតាងចេញលិខិតព្រមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងហែកឯកសាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំយកទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន។ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ឈប់ និងព្រមានលោក តាថាង លោក ផន ពិសី, ពូន សុខា និង ផាវ៉ាន់ ហើយស្នើឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាង និងអំណះអំណាងច្បាស់លាស់ ដោយឡែក តំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមានភស្តុតាងទេ ចំពោះសហជីពកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ដែលកម្មករយល់ព្រមផ្តិតមេដៃឱ្យសហជីពកម្ពុជាកាត់ ២០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ តែក្រុមហ៊ុនមិនកាត់មកឱ្យសហជីពកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្នើឱ្យបង្ហាញភស្តុតាង តែដោយឡែកតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមានភស្តុតាង។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកកន្លែងលក់ដូរជូនកម្មករដូចដើម មូលហេតុបាយពេងចក្រផ្តល់ឱ្យ ជួនកាលឆៅ អាហារគ្មានអនាម័យ សាច់ចំអិននៅឆៅ កម្មករពិបាកបរិភោគណាស់។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដើម្បីចូលរួមជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ និងវិធានការផ្សេងៗរបស់និយោជក ម្យ៉ាងទៀតពាក់ព័ន្ធទៅនិងអាហារគ្មានអនាម័យ សូមឱ្យកម្មករជូនដំណឹងទៅនិយោជក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងអាហារដ្ឋាន។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទានសមាជិកសហជីពកម្ពុជា ដែលបានដាក់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ តែក្រុមហ៊ុនមិនកាត់មកឱ្យ តែបែរជាយកទៅកាត់ឱ្យសហជីពផ្សេងសរុបចំនួន ៤ខែ គឺខែតុលា ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានចំនួនសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ សរុបចំនួន ៦១៥នាក់ ដោយកាត់ភាគទានសមាជិក ២០០០រៀល ក្នុងម្នាក់។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សូមឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការត្រួតពិនិត្យ។

៨- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យរំលាយសហជីពដែលលួចផ្តិតមេដៃលើឈ្មោះកម្មករ ដោយខ្លួនឯង យកទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារ ឱ្យទៅសហជីពរបស់ខ្លួន និងស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ខែរបស់កម្មករ (មូលហេតុ កម្មករអត់បានផ្តិតមេដៃចូលទៅសហជីពដែលកំពុងកាត់ភាគទាននោះទេ) និងស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទានឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញ និងស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានសហជីពតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែក តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សូមឱ្យសហជីពកម្ពុជាបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីជាមូលដ្ឋានឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងសម្រេច។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំតម្លើងចំនួនផលិតផលតាមអំពើចិត្ត និងសូមកំណត់តាមប្រព័ន្ធ IE (អ្នកវាស់ស្ទង់) និងសំឡុតគម្រាមកម្មករគ្រប់អាគារ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ចំនួននេះ។ ដោយឡែកតំណាងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការកំណត់ និងតម្លើងចំនួនផលិតផលតាមអំពើចិត្តនោះទេ ហើយពុំមានការសំឡុតគម្រាមកម្មករដូចការលើកឡើងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ១៥៦ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- **លើកទី១ ៖** ថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
  ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។
- **លើកទី២** ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
  ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៩ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈ

THE ARBITRATION COUNCIL

របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ១៥៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើកណើមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ ចំនួន ២លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៨ ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យលែងលយសហជីព និងស្នើសុំឱ្យដាក់ឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និងដកចំណុចវិវាទទី៩ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៨ចំណុច ដែលនៅសល់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតលេខ ០២២/១៤ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គិម ពេជ្រដា លោក អ៊ុំ វិសាល កញ្ញា ណាន់ស៊ី លីន កញ្ញា ហ៊ីង មីន លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី។

២- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ PTM 2021011106 អពជ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ លេខ ០៣៨ ឧរថ.កឧ.ដរ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

៤- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល លេខ ២៥៥ ឧរថ.កឧ.ប្រក ស្តីពីប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ប.ក/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៧- របៀបវារៈការប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៨- រាយការណ៍ពីការប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៩- កំណត់ហេតុវត្តមានប្រជុំចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

១០- លិខិតលេខ ០៣៧/២១ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ស្តីពីសុំជួយកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ពីសមាជិក-សមាជិកា សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ។

១១- លិខិតកាត់ភាគទានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ខូ អិលធីឌី គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ស្តីពីសំណើកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីព ៤០០០រៀល រៀងរាល់ខែ សំរាប់បង់ចូលភាគទានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

១២- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ។

១៣- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ គោរពជូនលោក សោម អូន សហជីពកម្មករកម្ពុជា។

១៤- របៀបវារៈការប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

១៥- រាយការណ៍ពីការប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

១៦- កំណត់ហេតុវត្តមានប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

១៧- លិខិតលេខ ១៨/២២ ខសស ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ គោរពជូនប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីប្តឹងជំទាស់ឯកសាររបស់សហជីពកម្ពុជាប្រចាំនៅក្រុម-ហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ សំណុំរឿងលេខ ០០៨/២២។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ គោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តី ពីជំទាស់ឯកសារ និងសារណាក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី។

២- ឯកសារជាវីដេអូ។

THE ARBITRATION COUNCIL

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ លេខ ១៥៦ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ លេខ ០៤១/២២ ក.ប/អ/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០០៤៧នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ លេខ ១៥៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៤១/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ពិជ្រ ផានី, ២. ហែន បុប្ផា, ៣. នឹម សុឃឿន និង ៤. អាំ ចន។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកសងលុយកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើឱ្យកម្មករឈប់ជាក់ច្បាប់មានការជាច់លុយទាំងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានកាត់ ពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតជាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកមួយចំនួនធ្វើនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ០ នៅថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងបានឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល។
    - ០ និយោជកមិនបានអញ្ជើញសហជីពកម្ពុជាឱ្យចូលរួមប្រជុំជាមួយសហជីពផ្សេង និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជូនដំណឹងអំពីការដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ហើយសហជីពកម្ពុជា ក៏មិនបានដឹងអំពីការប្រជុំនេះដែរ។ បើនិយោជកមានការប្រជុំពិតមែន សុំឱ្យនិយោជកដាក់កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំនោះដើម្បីបញ្ជាក់។
    - ០ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី មានអត្តលេខ ០១០៨៤២ ជាអនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា ត្រូវនិយោជកបង្ខំឱ្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយសារតែគាត់មិនមានច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយត្រូវនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។
    - ០ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ចំណុចវិវាទនេះជូននិយោជក គឺនិយោជកមិនទទួលដោះស្រាយនោះទេ ទើបសហជីពដាក់ប្តឹងទៅក្រសួងតែម្តង។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
    - ០ នៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រោងចក្រមានការខ្វះខាតវត្ថុធាតុដើមធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកមួយចំនួនមិនមានការងារធ្វើ ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក នៅពេលជួបប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍។ និយោជកបានឱ្យជម្រើសកម្មករនិយោជិតក្នុងការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ឬដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ នៅអំឡុងពេលដែលមិនមានការងារធ្វើនេះ ហើយករណីកម្មករនិយោជិតមិនចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក គឺអាចមកធ្វើការងារបាន ដោយត្រូវមកជួបផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
    - ០ និយោជកបានជូនដំណឹងអញ្ជើញដល់គ្រប់សហជីពទាំងអស់អំពីការប្រជុំនេះ និងបានធ្វើកំណត់ហេតុអំពីគោលការណ៍ដែលបានសម្រេចពីការប្រជុំខាងលើនេះ ហើយបានបិទផ្សាយលើក្តារខៀនព័ត៌មានផងដែរ។
    - ០ ជាការអនុវត្ត មានកម្មករនិយោជិតខ្លះបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។
    - ០ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការលើកឡើងខាងលើ គួរតែជូនដំណឹងទៅនិយោជកពីបញ្ហាទាំងនោះ។
    - ០ ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ គឺធ្លាប់បានដោះស្រាយរួចម្តងហើយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៥/២១។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយតបទៅភាគីនិយោជកដែលថាចំណុចវិវាទនេះ ធ្លាប់បានដោះស្រាយរួចម្តងហើយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៥/២១។ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៥/២១ នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ តែក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់មានផុះដោយត្រូវកាត់លុយ។
- តាមរយៈឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញរបាយការណ៍ប្រជុំរបស់ក្រុម-ហ៊ុន និងមានប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៦៧នាក់ បានចុះហត្ថលេខាលើកំណត់ហេតុវត្តមានប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីអំពីបញ្ហាការប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំនៅថ្ងៃសៅរ៍ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ *"ចំពោះអ្នកដែលមិនមានបំណាច់ឆ្នាំ គាត់មិនស្ម័គ្រចិត្តឈប់ តើគាត់អាចមកធ្វើការបានដែរ ឬទេ? ការឆ្លើយតប ៖ ក្រុមហ៊ុន សូមជម្រាបជូនដំណឹងទៅដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាអោយបានជ្រាបថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការបង្ខិតបង្ខំអោយកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមិនមានបំណាច់ឆ្នាំប្រើច្បាប់មានការនោះទេ ប្រសិនបើគាត់មិនស្ម័គ្រចិត្តឈប់សម្រាក ពួកគាត់អាចមកធ្វើការដូចធម្មតា ក្រុមហ៊ុន និងរៀបចំការងារជូនពួកគាត់ ហើយកម្មករនិយោជិត្រូវតែគោរពតាមការចាត់ចែងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។"*

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទានសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដូចអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ស្នើសុំពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ (អនុវត្ត៣ខែកន្លងមក)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - សហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្នមានចំនួន ១១សហជីព។
    - កាលពីមុន និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពចំនួន ៥ ប៉ុន្តែក្រោយមកនិយោជកបានស្នើសុំមកសហជីពតាមទូរសព្ទអំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ហើយនិយោជកបានអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩នេះ បានតែបីខែប៉ុណ្ណោះ។ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ មក និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩នេះ ទាំងស្រុងទេ ដោយនិយោជកអះអាងថា អនុវត្តតាមមាត្រា ៧ និងមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរួមគ្នាវិញ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់បន្ថែមទៀត។
    - នៅថ្ងៃទី១៩ ឬទី២០ រៀងរាល់ខែ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មានដូចជា ៖
        - ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួនប្រហែល ៨០នាក់។
        - ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ១១០នាក់ តែនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហ-ជីពបានតែ ១៥នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយសល់ប៉ុន្មាននាក់ទៀត និយោជកបានកាត់ឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហ-ជីពចំនួន ៣១៥នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកយកលេសមិនទទួល។

- ០ យោងតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព កម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីពណាមួយក្រោយគេ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពក្រោយគេនោះ។
- ០ និយោជកមានការឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេង ហើយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយកលិខិតលាឈប់ទៅឱ្យចុះហត្ថលេខា សហជីពនោះមិនព្រមចុះហត្ថលេខាទេ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - ០ និយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៧ និងមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីសហជីព ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។ មាត្រា ៤៩ នេះ គឺកំណត់អំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពតែមួយ ចំណែកមាត្រា ៧ គឺតម្រូវឱ្យមានលិខិតលាឈប់ពីសហជីព និងជូនដំណឹងទៅឱ្យសហជីពដែលបានលាឈប់ និងនិយោជក ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានអាចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។
  - ០ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហ-ជីព នៅពេលដែលសហជីពស្នើសុំនោះ មានដាក់ឯកសារដូចជា ៖
    - បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលធ្វើដោយសហជីពថ្មី។
    - លិខិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងលិខិតយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពថ្មី។
    - លិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ ដោយមានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះសហជីពចាស់នោះដាក់លាក់។
  - ០ កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតលាឈប់ពីសហជីពចាស់ ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ជាក់ថាលាឈប់ពីសហជីពណាមួយនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវគិតតាមប្រាក់ខែគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ដែលត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលនៃឆ្នាំចាស់មកគណនា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនឹងប្រាក់អត្ថ-ប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលដូចថ្ងៃមកធ្វើការធម្មតា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមិនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននោះទេ។ និយោជកគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនបានយកប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំចាស់

THE ARBITRATION COUNCIL

មកគិតនោះទេ។ ការអនុវត្តរបស់និយោជកបែបនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់វិញ។

- ប្រសិនបើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនោះ មានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង នោះនិយោជកត្រូវបូកបញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងនេះជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។
- ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់ និយោជកទុកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើឆ្នាំក្រោយ។
- ការអនុវត្តរបស់រោងចក្រផ្សេង គឺមានការគណនាត្រឹមត្រូវដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មកគិតប្រាក់ឈ្នួលនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - និយោជកនៅតែបន្តការអនុវត្តដដែល ដោយនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកនៅតែរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានដូចថ្ងៃមកធ្វើការធម្មតាទាំងអស់។
  - អធិការការងារ ក៏បានចុះត្រួតពិនិត្យលើការគិតប្រាក់ឈ្នួលនេះដែរ និងមិនមានការរកឃើញថាការអនុវត្តនេះមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ដោយធ្វើការមួលបង្កាច់ថា អត់ធ្វើការ ហើយក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យលោក ពិជ្រ ផានី ឈប់ធ្វើសហជីពទៅ ហើយឱ្យតំណែងជាប្រធានក្រុមប្រាក់ខែច្រើនមិនបាច់ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ក្នុងការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវគ្នាជាមួយប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង និងឈ្មោះ ពូន សុខា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។
  - ប្រធានចិនឈ្មោះ តាថាង និងឈ្មោះ ពូន សុខា បានបន្លំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដោយចោទប្រកាន់ថា គាត់ដើរលេងមិនធ្វើការងារ ហើយត្រូវរដ្ឋបាលព្រមាន និងបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី ឱ្យលាលែងពីសហជីពកម្ពុជា។
  - កម្មករនិយោជិតផ្សេង បានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី មិនដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ដោយសារតែប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង មិនចូលចិត្តកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី។

- ០ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី គឺជាជាងទូទៅនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយក្រុមរបស់គាត់មានសមាជិកប្រហែល ១៩នាក់។ ក្នុងចំណោមពួកគាត់ទាំង ១៩នាក់ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១០នាក់ បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ០ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី បានចូលធ្វើការតាំងពីឆ្នាំ២០១៣ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីគាត់បានចូលសហជីព ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ និយោជកមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - ០ និយោជកមិនមានការរើសអើងលើសហជីពណាមួយនោះទេ ព្រោះថា នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីពដល់ទៅ ១១សហជីព ឯណោះ។
  - ០ នៅក្នុងផ្នែកដែលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ធ្វើការងារ គឺមានសមាជិកតែ ៥នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីដូចកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
  - ០ ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យលើការងារចាំបាច់ត្រូវបន្ថែមម៉ោង ហើយជាទូទៅ គឺមានតែប្រធាន ឬអនុប្រធានក្រុមប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពីព្រោះប្រធាន ឬអនុ-ប្រធានក្រុម អាចគ្រប់គ្រងការងារបាន និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខបានភ្លាមៗ។
  - ០ និយោជកមិនដែលទទួលបានព័ត៌មានពីការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី លាលែងពីសហជីពកម្ពុជានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ និងបញ្ឈប់ តាថាង ពូន សុខា និង ផាវ៉ាន់ ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ករណីប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ៖
    - ▪ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជា បង់ប្រាក់ភាគឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជានោះទេ ប៉ុន្តែប្រធានរដ្ឋបាលរូបនេះ បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។
    - ▪ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនព្រមបង្ហាញភស្តុតាងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពកម្ពុជា បញ្ជាក់ពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា បង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពផ្សេងនោះទេ។
    - ▪ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី បានឃុបឃិតជាមួយសហជីពពីរផ្សេងទៀត ហើយអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពទាំងពីរនោះដេកនៅក្នុងបន្ទប់សហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារ ដោយរដ្ឋបាលបានដឹងពីបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

        ▪ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី បានហែកឯកសារឈេរ ឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិករបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ចោល ដោយមូលហេតុថា សរសេរអក្សរមិនស្អាតឱ្យអ្នកដទៃសរសេរជំនួស។
    ○ ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផា វ៉ាន់ ៖
        ▪ មិនមានទំនួលខុសត្រូវលើតួនាទីរបស់ខ្លួន ដោយអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពផ្សេងដើរជួបកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីប្រមូលកម្មករនិយោជិតចូលជាសហជីពដោយសេរី។
        ▪ មិនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកបានធ្វើជាមួយសហជីពកម្ពុជា ដែលហាមមិនឱ្យសហជីពទាំងអស់ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីពក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
        ▪ នៅពេលដែលសហជីពកម្ពុជាយកចំនួនកម្មករនិយោជិតទៅឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហ-ជីព ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង បានតម្រូវឱ្យមានហត្ថលេខាពីសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតបានលាលែង។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
    ○ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនបានប្រព្រឹត្តដូចការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផា វ៉ាន់ ក៏មិនបានធ្វើអ្វីដូចដែលកម្មករនិយោជិតលើកឡើងដែរ តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាង សូមដាក់បង្ហាញ។
    ○ និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព គឺអាស្រ័យលើបញ្ជីឈ្មោះ និងឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលសហជីពបានដាក់មកនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកកន្លែងលក់ដូរជូនកម្មករដូចដើមវិញ មូលហេតុបាយរោងចក្រផ្តល់ឱ្យ ជួនកាលផៅអាហារគ្មានអនាម័យ សាច់ចំអិនមិនឆ្អិន កម្មករពិបាកបរិភោគណាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងបរិវេណមុខរោងចក្រដូចដើមវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា មុនការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានអ្នកលក់ដូរនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ត្រង់កន្លែងចតឡាន ដែលកម្មករនិយោជិតអាចទិញម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈបរិភោគបាន។ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីមានការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានអ្នកលក់ដូរនៅកន្លែងនេះទៀតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    ○ អាហារក្នុងរោងចក្រដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យ គឺបរិភោគមិនកើត ជួនកាលមានពងរុយ ឬផៅជាដើម។
    ○ ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង គឺជាអ្នកលក់ដូរភេសជ្ជៈក្នុងរោងចក្រ ដែលលក់ក្នុងតម្លៃថ្លៃ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនអាចទិញបរិភោគបាន។ ចំណែកឯប្រពន្ធរបស់ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា ដែលជាគ្នារបស់និយោជក ក៏លក់ដូរម្ហូបក្នុងរោងចក្របានដូចគ្នាដែរ។

- ០ បច្ចុប្បន្ន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរនៅខាងក្រៅអគាររោងចក្រ ដែលមានចម្ងាយប្រហែលមួយគីឡូម៉ែត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវដើរទៅទិញម្ហូបឆ្ងាយ នាំឱ្យខាតពេលវេលា និងត្រូវប្រញាប់ត្រលប់មកធ្វើការវិញ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - ០ និយោជកបានផ្តល់បាយមួយពេលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយនៅក្នុងអាហារដ្ឋានមិនមានការលក់ដូរអ្វីទាំងអស់។
  - ០ កន្លងមក មានការលក់ដូរនៅខាងក្នុងបរេងមុខរោងចក្រត្រង់កន្លែងចតឡាន បន្ទាប់មកនិយោជកបានបិទដោយសារការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩។ បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានសម្របសម្រួលឱ្យមានការលក់ដូរវិញហើយ បើទោះបីជាមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក៏ដោយ ប៉ុន្តែការលក់ដូរឡើងវិញនេះ ត្រូវលក់ដូរឆ្ងាយពីបរេងរោចក្រ ហើយនិយោជកក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារតាមច្រកទ្វារមុខដែរ។
  - ០ មូលហេតុដែលនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរនៅក្នុងបរេងខាងមុខរោងចក្រដូចមុន គឺដោយសារតែមានសម្រាមប្លាស្ទិកច្រើន, ពិបាកគ្រប់គ្រងអនាម័យ, ត្រូវចំណាយលើការជួលអ្នកសម្អាតបន្ថែម និងមានអ្នកផ្សេងដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ ក៏ត្រូវចូលមកទិញអាហារក្នុងបរេងរោងចក្រដែរ ហេតុនេះ និយោជកពិបាកគ្រប់គ្រង។
  - ០ ម្ហូបអាហារដែលនិយោជកផ្តល់ជូន គឺមានការសហការជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ចំណែកឯ តាថាង គាត់មិនបានលក់ដូរក្នុងរោងចក្រនោះទេ គឺគាត់ជាអ្នកគ្រប់គ្រងចាត់ចែងការផ្គត់ផ្គង់អាហារ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទានសមាជិកមកសហជីពកម្ពុជា ដែលបានដាក់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ តែក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ឱ្យមក តែបែរជាយកទៅឱ្យសហជីពផ្សេង សរុបចំនួន ៤ខែ គឺ ខែតុលា ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានចំនួនសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ សរុបចំនួន ៦១៥នាក់ ដោយកាត់ភាគទានសមាជិក ២០០០រៀល ក្នុងម្នាក់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជា វិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពកម្ពុជាបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៣នាក់ ជូននិយោជកដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យ។
  - ០ នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពកម្ពុជាបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៨៦នាក់ ជូននិយោជកដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទទួល។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សហជីពកម្ពុជាបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១៥នាក់ ជូននិយោជកដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជក មិនទទួល។
- ០ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១៥ នាក់ ដដែល ដែលត្រូវកាត់ភាគទានជូននិយោជកម្តងទៀត តែនិយោជកនៅតែមិនទទួល។
- ០ ពាក្យស្នើសុំដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ទៅនិយោជក ស្នើកុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទាន សហជីពទៀត និយោជកមិនបានប្រាប់ថាខ្វះខាតអ្វីនោះទេ គឺគ្រាន់តែយកហើយក៏ទៅបាត់ និង នៅតែបន្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពផ្សេងដដែល។
- ០ កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា ខ្លួនស្ថិតនៅក្នុងសហជីពចាស់ណាមួយនោះទេ ដោយសារតែ និយោជកមិនបានបង្ហាញ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយ ហេតុថា ៖
  - ០ និយោជកនៅរក្សាការអនុវត្តដដែលក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។
  - ០ ចំពោះកម្មករដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ៩៥នាក់ ដែលកម្មករនិយោជិតចោទថានិយោជក បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពផ្សេង តែតាមការពិតគឺមកពីសហជីព ដាក់ព័ត៌មានមិនច្បាស់ និងមិនដឹងថា ចេញពីសហជីពមួយណា។ ម្យ៉ាងទៀត បញ្ជីឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតដែលសហជីពដាក់មកឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន គឺសម្រាប់ខែមីនា តែ ឯកសារកម្មករនិយោជិត គឺនៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
  - ០ បើសហជីពស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានខែណា ត្រូវដាក់ បញ្ជីឈ្មោះខែនោះ។
  - ០ នៅពេលដែលសហជីពដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតតាំងពីខែណាមកក៏ដោយ សហជីព ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថា កាត់ភាគទានសម្រាប់ខែណា ពីពេលណាទៅពេលណា។
  - ០ ឯកសារដែលសហជីពត្រូវភ្ជាប់មកពេលស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគ ទានសហជីពមានដូចជា បញ្ជីស្នើសុំកាត់ភាគទានសម្រាប់ខែណា និងមានស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិត, ក្រដាសលាលែងពីសហជីពចាស់, លិខិតសុំចូលសហជីពថ្មី និងលិខិតយល់ព្រមឱ្យ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប៉ុន្មាន។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលចង់ដឹងថាខ្លួនជាសមាជិកសហ-ជីពមួយណា គឺអាចពិនិត្យមើលជាមួយជំនួយការរដ្ឋបាលតាមអគារនីមួយបាន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពដាក់មកឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានគឺសម្រាប់ខែមីនា តែឯកសារកម្មករនិយោជិត គឺ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ គឺដោយសារតែនៅពេលដែលសហជីពដាក់បញ្ជីស្នើសុំតាំងពីខែកុម្ភៈ តែនិយោជកមិន ទទួល ទើបសហជីពដាក់ស្នើសុំឱ្យកាត់រួមគ្នានៅខែមីនា សម្រាប់ភាគទានសហជីពខែកុម្ភៈ និងខែមីនា។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញ និងស្នើសុំ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានសហជីពតាមមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
  - ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និងមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខរី និងមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករ តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទាននៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ។
  - សហជីពកម្ពុជាបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជានោះទេ។
  - និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពផ្សេងដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ទៅវិញ។
  - ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរនាក់ឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗ ដូចជា ៖
    - នាំគ្នាដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ
    - មិននាំគ្នាធ្វើការងារទេ គិតតែនាំគ្នាដេកក្នុងបន្ទប់សហជីព
    - ក្លែងបន្លំស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដោយយកស្នាមមេដៃរបស់ខ្លួនឯងទៅផ្តិតយកលុយរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
  - និយោជកមិនអាចសងប្រាក់ភាគទានដែលនិយោជកបានកាត់រួចហើយនោះទេ ព្រោះការកាត់ប្រាក់ភាគទាន គឺនិយោជកកាត់តាមលិខិតស្នើសុំរបស់សហជីពនីមួយៗ មិនថាសហជីពដែលត្រូវកាត់ ២,០០០រៀល ឬកាត់ ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ ឱ្យតែមានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ត្រឹមត្រូវ។
  - ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និយោជកស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានកាត់ ពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាខ្លះនោះទេ ហើយនៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលទាមទាក្នុងចំណុចវិវាទនេះឱ្យបានជាក់លាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖*"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥- ក័រហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្លាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ និងគ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង.... ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត...។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ៉ា ឡុង (ខេមបូឌា) អៅ សួល អ៊ិនដាស្រ្ទី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ដុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤ និងលេខ ០៣៤/២០ - វ៉ាយរីកី គ្រេនីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តារកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយដែលទាមទានៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ ហើយនៅថ្ងៃក្រោយសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះអ្វីខ្លះ, ចំនួនប៉ុន្មាននាក់, មានតួនាទីអ្វីខ្លះ, ឈប់នៅថ្ងៃណាខ្លះ, ហើយត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមានកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ដែលទាមទារដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណានោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានកាត់ ពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពីព្រោះយោងតាមមាត្រា ៤៩ នេះ កម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពណាមួយក្រោយគេ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពក្រោយគេនោះ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៧ និងមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីព្រោះមាត្រា ៤៩ គឺជាការកំណត់អំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពតែមួយ ចំណែកមាត្រា ៧ គឺជាការតម្រូវឱ្យមានលិខិតលាលែងពីសហជីព និងជូនដំណឹងទៅឱ្យសហជីពដែលបានលាលែង និងនិយោជក ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានអាចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ មុននឹងនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពថ្មី ជាការអនុវត្តត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលតែមួយប៉ុណ្ណោះ។ មាត្រាដដែលនេះ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយទេ ប៉ុន្តែបានតម្រូវឱ្យសហជីពដទៃចុងក្រោយនោះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ នឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ គឺជាការអនុវត្តដែលមិនស្របតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះទេ ពីព្រោះមាត្រា ៤៩ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ជូនទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចាស់ ប៉ុន្តែមាត្រានេះ គ្រាន់តែតម្រូវឱ្យសហជីពចុងក្រោយត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពចុងក្រោយតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៩ ឬទី២០ រៀងរាល់ខែ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពកម្ពុជានោះទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើសហជីពកម្ពុជាបានបំពេញកាតព្វកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពហើយ ឬនៅ?

មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។*

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។"

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។*"

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ ចែងថា ៖ "*បន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី និងត្រូវតែផ្ទេរប្រាក់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។*"

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ដដែល ខាងលើ បានចែងថា ៖ "*សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការចាប់ផ្ដើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី។*"

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ, កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព, កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ២ និងកថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ហើយត្រូវផ្ទេរប្រាក់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតសាមីជាសមាជិក។ ជាងនេះទៀត សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្ដើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៣២/១៨-ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ១០៤/១៩-បូវយើរ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពកម្ពុជាបានអះអាងថា បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួនប្រហែល ៨០នាក់, ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ១១០នាក់ តែនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបានតែ ១៥នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយសល់ប៉ុន្មាននាក់ទៀត

និយោជកបានកាត់ឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ៣១៥នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកយកលេសមិនទទួល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្កាហ្វា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉េល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្ពត់ជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកេមិនឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានកស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដែលគាំទ្រដល់ការអះអាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថាសហជីពកម្ពុជាពិតជាបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌក្នុងការស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពរបស់ខ្លួន ដោយបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព នៅខែតុលា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ទៅនិយោជក និងមានភ្ជាប់លិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានអនុវត្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្ពុជា មិនទាន់បានបំពេញកាតព្វកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាស ៣០០ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជា នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលដូចថ្ងៃមកធ្វើការធម្មតា

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមិនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត

ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងថ្ងៃនោះទេ គឺនិយោជកគិតតែប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនបានយកប្រាក់ឈ្នួលផ្ទាំចាស់មកគិតនោះទេ ដែលការអនុវត្តរបស់និយោជកបែបនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកនៅតែរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកបូកនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានដូចថ្ងៃមកធ្វើការធម្មតាដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគណនាយ៉ាងដូចម្តេច នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល?

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ...។"*

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដដែល ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយ ដែលកម្មករ និយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបាន ក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនារកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់របស់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ២៣/០៨-អ៊ីម និង វ៉េ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៥/០៨-អេ អេស ឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧-ហ្វឡេនហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៥៧/១០-យែនដើរេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៧/១៣-អូសេអង់ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ២២៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៦១/១៤-ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយថា ៖ *"និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់*

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រាក់ឈ្នួលរួចរាល់ នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០២៦/១៥-ស៊ាង ហ្សាន ព្រីនធីង ខូអិលធីឌី, លេខ ០០៤/១៧-ហ្វីស ហ្វាន្តែ អីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០១៧/២១-ហ្វីនិក ស៊ីឃ្យូរីធី ស៊ីស្ទឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយប្រើថ្ងៃឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនារកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ តែយ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលដូចថ្ងៃធម្មតា គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនារកប្រាក់ឈ្នួលជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីកម្ពុជា ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ក្នុងការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើមានការរើសអើងលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីកម្ពុជា ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ក្នុងការរៀបចំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ "*... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាកែសម្រេចសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ... ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម និយ័ម ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ...*"។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទីមុខតំណែង ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោនិយោជិត ក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចអំពីការជ្រើស ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធីនោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០២០/២១-ខេន ស្គ័ត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)*

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ចាប់តាំងពីកម្មករនិយោជិតរូបនេះបានក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា។ នៅក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមរបស់គាត់ទាំង ១៩នាក់ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១០នាក់ បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលជាក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវគ្នាជាមួយប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង និងឈ្មោះ ពូន សុខា។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីពណាមួយនោះទេ ព្រោះថា នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីពដល់ទៅ ១១សហជីព។ ម៉្យាងទៀត នៅក្នុងផ្នែកដែលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ធ្វើការងារ គឺមានសមាជិកតែ ៥នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីដូចកម្មករនិយោជិត ពិជ្រ ផានី មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ព្រោះការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យលើការងារចាំបាច់ដែលត្រូវបន្ថែមម៉ោង ហើយជាទូទៅគឺមានតែប្រធាន ឬអនុប្រធានក្រុមប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយសារតែពួកគាត់អាចគ្រប់គ្រងការងារបាន និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខបានភ្លាមៗ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើង មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់នេះ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាមុិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងខ្វ ថេកស្ដាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតឡើងដែរ ឬទេ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៣/០៣-គុង ឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៥-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ប៊ិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ*

៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៥/១៧-អេមិណិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ក្រៅពីការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយគាំទ្រដល់ការអះអាងថា និយោជកមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដោយរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃនៅផ្នែកជាមួយគាត់ និងមានតួនាទីដូចគាត់ធ្វើ ប៉ុន្តែមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានថា និយោជកមានការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ដូចការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ក្នុងការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ និងបញ្ឈប់ តាថាង ពូន សុខា និង ផារ៉ាន់ ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេងៗ

ក. ករណីប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី បានប្រព្រឹត្តទង្វើណាមួយដែលនិយោជកត្រូវព្រមានដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖" *សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាជក ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក*"។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀម រាបហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)*

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងនៅក្នុងសវនាការថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជា បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជាតាមការស្នើសុំនោះទេ ប៉ុន្តែបែរជាកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត និងមិនព្រមបង្ហាញភស្តុតាងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពកម្ពុជា។ បន្ថែមលើនេះទៀត ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី បានឃុបឃិតជាមួយសហជីពពីរផ្សេងទៀត ហើយអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពទាំងពីរនោះដេកនៅក្នុងបន្ទប់សហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនបានប្រព្រឹត្តដូចការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព គឺអាស្រ័យលើបញ្ជីឈ្មោះ និងឯកសារបស់កម្មករនិយោជិតដែលសហជីពបានដាក់មកនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកភស្តុតាង)

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញភស្តុតាងណាមួយដែលគាំទ្រដល់ការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសន្និដ្ឋានបានថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងជាទង្វើមិនត្រឹមត្រូវ ដែលនិយោជកគួរប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការចាត់វិធានការណាមួយលើប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចព្រមានប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ។

ខ. ករណីប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទីដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"*។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរលត់នូវកាតព្វកិច្ច"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបីមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វ៉ាយចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/១២-ចបរើល, លេខ ០៨/១៣-ស៊ី អាយ ខេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១២/១៤-ធី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី, និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ គឺជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាភាគីទីបី និងមិនស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទីនោះទេ។

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច ក នៃចំណុចវិវាទទី៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក)

THE ARBITRATION COUNCIL

សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្កាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និងលេខ ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)*

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គ្រេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយចិច ហ្កាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជូនតិចថាយល៍ និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ដោយសារតែពួកគាត់មិនមានទំនួលខុសត្រូវលើតួនាទីរបស់ខ្លួន ដោយអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពផ្សេងដើរជួបកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារដើម្បីប្រមូលកម្មករនិយោជិតចូលជាសហជីពដោយសេរី ដោយមិនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកបានធ្វើជាមួយសហជីពកម្ពុជា និងសហជីពពីរផ្សេងទៀត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុក អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ ដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកភស្តុតាង)

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងអំពីអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទីឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទី ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេងៗ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ និងបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទី ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងរបង មុខរោងចក្រដូចដើមវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរ នៅខាងក្នុងរបងនៃមុខរោងចក្រដូចដើមវិញដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច ក នៃចំណុចវិវាទទី៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងរបងមុខរោងចក្រនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងរបងមុខរោងចក្រ គឺជាសិទ្ធចាត់ចែងរបស់និយោជក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបិទកន្លែងលក់ដូរអាហារក្នុងរបងខាងមុខរោងចក្រដោយសារការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរវិញហើយ ប៉ុន្តែអនុញ្ញាតឱ្យលក់ដូរនៅខាងក្រៅអគាររោងចក្រ ដែលមានចម្ងាយប្រហែលមួយគីឡូម៉ែត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតត្រូវដើរទៅទិញម្ហូបឆ្ងាយនាំឱ្យខាតពេលវេលា និងត្រូវប្រញាប់ត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចឱ្យមានការលក់ដូរអាហារនៅក្នុងរបងខាងមុខរោងចក្រដូចមុននោះទេ ដោយសារតែមានសម្រាមប្លាស្ទិកច្រើន, ពិបាកគ្រប់គ្រងអនាម័យ, ត្រូវចំណាយលើការជួលអ្នកសម្អាតបន្ថែម និងមានអ្នកផ្សេងដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ ចូលមកទិញអាហារក្នុងរបងរោងចក្រ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកពិបាកគ្រប់គ្រង។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរឡើងវិញនៅក្រៅរបងរោងចក្ររួចហើយ ដែលចម្ងាយប្រហែលមួយគីឡូម៉ែត ហើយចម្ងាយនេះមិនគួរជាឧបសគ្គចំបងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៅទិញម្ហូបអាហារនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រៅពីអំណះ-អំណាងទាក់ទងនឹងចម្ងាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅក្នុងរបងមុខរោងចក្រដូចដើមវិញ ក៏មិនបានផ្ដល់នូវមូលដ្ឋានច្បាប់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនត្រង់ចំណុចនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរឡើងវិញនៅក្រៅរបងរោងចក្រដែលមានចម្ងាយប្រហែលមួយគីឡូម៉ែត្រ គឺជាការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ខ្លួនដែលសមស្របតាមស្ថានភាពទីតាំងនិងការ...បច្ចុប្បន្ន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងរបងមុខរោងចក្រដូចដើមវិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជា វិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជាវិញដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីនីតិវិធីនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពកម្ពុជាបានអះអាងថា បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ជូននិយោជកដើម្បីស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ៦៣នាក់, ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួនប្រហែល ៨៦នាក់, ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ៣១៥នាក់ និងខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១៥នាក់ ដដែល ជូននិយោជកម្តងទៀត តែនិយោជកនៅតែមិនទទួល និងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជា នោះទេ។ ភាគីសហជីពម្ពុជាបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា នឹងដាក់ភស្តុតាងឯកសារស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានដែលសហជីពបានដាក់ជូនទៅនិយោជក ដើម្បីជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា។

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកភស្តុតាង)

នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ សហជីពកម្ពុជា មិនបានដាក់ឯកសារតាមការបញ្ជាក់ក្នុងសវនាការ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភស្តុតាងដើម្បីកំណត់ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ថា សហជីពកម្ពុជា ពិតជាបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិតដែលភ្ជាប់ជាមួយលិខិតរបស់សហជីពស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងលិខិតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី ស្របតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ នៅពេលស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពសម្រាប់ខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់សងប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជា នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជា វិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និងមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខវី និងមានតួនាទី ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករ តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក. ករណីសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ ដុល្លារអាមេរិក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាខ្លះនោះទេ ហើយនៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលទាមទាក្នុងចំណុចវិវាទនេះឱ្យបានជាក់លាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងដើមបណ្តឹមទាមទារជាក់លាក់)

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តារកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ ហើយនៅថ្ងៃក្រោយសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់ឯកសារណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះអ្វីខ្លះ, ចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ហើយត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពផ្សេងដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ឬយ៉ាណានោះ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមានកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ដែលទាមទារ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណានោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

ខ. ករណីបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពកម្ពុជាមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ តួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខវី តួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករពីការងារដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច ខ នៃចំណុចវិវាទទី៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលោភកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា)

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខវី ពីការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខវី និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ គឺជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាភាគីទីបី និងមិនស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខវី ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា

ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី ចេញពីការងារនោះទេ។

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច ក នៃចំណុចវិវាទទី៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក និងចំណុច ខ នៃចំណុចវិវាទទី៥ ដដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬ ប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីមូលហេតុដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី ថា ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់នេះបាននាំគ្នាដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីចូលជាសមាសហជីពរបស់ខ្លួន មិនធ្វើការងារដោយនាំគ្នាដេកក្នុងបន្ទប់សហជីព និងយកស្នាមមេដៃរបស់ខ្លួនឯងទៅផ្តិតយកលុយរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងឱ្យកាត់លុយសមាជិកសហជីពចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុក អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ ដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកភស្តុតាង)

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងអំពីអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និង កាន សុខរី ចេញពីការងារឡើយ។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ឆ័យ និងមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខរី និងមានតួនាទី ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករ តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានកាត់ពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជាតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនារកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ឈ្មោះ ពិជ្រ ផានី ក្នុងការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្រមានប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ជាលើកចុងក្រោយ និងបញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចិនឈ្មោះ តាថាង, ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ពូន សុខា និងរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផាវ៉ាន់ ចេញពីតួនាទី ពីបទឃុបឃិតជាមួយសហជីពផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរនៅខាងក្នុងរបងមុខរោងចក្រដូចដើមវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ឱ្យកាលពីខែតុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួនសមាជិកសរុប ៣០០នាក់ និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានសមាជិកបន្ថែមចំនួន ៣១៥នាក់ ជូនសហជីពកម្ពុជា វិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០.៩៥២ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខាណាក់ វិច្ច័យ និងមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខរី និងមានតួនាទី ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករ តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖-----------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ -----------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៨/២២ - ខេន ស្តែត ស៊ូ

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២២ - ខេន ស្តែត ស៊ូ
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុខ សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុខ សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៨/២២-ខេន ស្តែត ស៊ូ ត្រង់ចំណុចទី៣ ៖ "បង្គាប់ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនារកប្រាក់ឈ្នួលជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ"។

ខ្ញុំសូមបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺគោលការណ៍ទូទៅ គេតម្រូវឱ្យអ្នកធ្វើការបានពេញមួយឆ្នាំ ត្រូវមានករណីយកិច្ចឈប់សម្រាក ដើម្បីថែរទាំសុខភាពរបស់ខ្លួន និងក៏ជាការគិតគូរ ដល់សុខមាលភាពប្រជាពលរដ្ឋជាសាធារណៈដែរ។

អនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌទី១ ចែងថា "ការគណនាប្រាក់បំណាច់នេះ ឬប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ អាចគណនាជាប្រាក់បាន លុះត្រាតែ ករណី មានការផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបង្គាប់ ដោយសរសេររូបមន្តមួយ ដោយរូបមន្ត នោះ អនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ ដែលសម្រាប់យកទៅអនុវត្ត ក្នុងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលមានការផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

រីឯករណី មានការឯកភាពគ្នា ដោយមានការឈប់សម្រាក ហើយជំនួសដោយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមកជំនួ គឺគ្រាន់តែជាការយកថ្ងៃធ្វើការមកជំនួសថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មកជំនួសនោះទេតើ (ថ្ងៃធ្វើការជំនួសថ្ងៃឈប់) តើថ្ងៃឈប់ជំនួសដោយថ្ងៃធ្វើការនេះ អ្នកធ្វើការត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអ្វីខ្លះ បើនៅចុងខែ និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទេ។

ដូច្នេះ ការសម្រេចបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមានសរសេររូបមន្តគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

អ៊ុខ សុទ្ធី