ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៨៣/១៩ - ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ខួន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៦ ៣៦ ៣១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក Chang I.Chen	អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្រុមហ៊ុន
២- កញ្ញា ឈាន ចាន់ថា	រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៨ ៨០៩០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត	មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
២- កញ្ញា យុន ស្រីពៅ	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី
៣- លោកស្រី ទុយ សល់	លេខាធិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន

ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី

៤- កញ្ញា សាត សាម៉េន សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុច១) កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ ចំណុច ឡើងវិញ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ករណីដែលក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់មួយឆ្នាំ ៨០ ដុល្លារអាមេរិក និង ១២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ភាគី ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ នាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ជូនកម្មកររួចរាល់ហើយ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងក្រុមហ៊ុនជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ចុះនៅថ្ងៃ ទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

២- (ចំណុច២) កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ ចំណុច ដែលនិយោជកបានប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយឡែកនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ជូនកម្មកររួចរាល់ហើយ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងក្រុមហ៊ុនជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា ចុះនៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ទី១ ទៅជាក្រុមហ៊ុន អ៊ីហ្ស៊ី ឡាយហ៍ស៊ូ ឯ.ក នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៣-(ចំណុច៤) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកក្សា និងសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេលដែលតំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ និងប្រជុំជាមួយសហព័ន្ធសហជីព សហភាព ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ និងស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទ ហើយមានលិខិតអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ។ គោលជំហភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី

ARBITRATION COUNCIL

អិលធីឌី លេខ ៩២៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៦ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុចទៀត ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេនស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ ៩២៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ចក្ខុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ PTL-២០១៩០៣១២០៨ អពដ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុកិច្ចព្រមព្រៀង រវាងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ MOC-៧២៦៩៧៣៦៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងតំណាងអោយកម្មករកម្មការិនីប្រចាំរោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ស្តីពីសំណើរសុំជួបចរចាដោះស្រាយនូវសំណូមពររបស់កម្មករ។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ស្តីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៧៤ ក.ប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៧- សារណាសង្ខេបអំពីរឿងហេតុ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកកាត់ភាគទានសហជីពស៊ីខៅខ្វ។

៩- បញ្ជីស្នាមមេដៃកម្មករ-កម្មការិនីស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកប្រាក់ផ្តាច់អតីតភាព ១ឆ្នាំ ៨០ ដុល្លារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

១០- តារាងទទួលប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

១១- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីហ្ស៊ី ឡាហ្វ៍ ស៊ូ ឯ.ក លេខ PTL-២០១៩០១២៥០៤ អពដ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អ៊ីហ្ស៊ី ឡាហ្វ៍ ស៊ូ ឯ.ក លេខ MOC-៥៩២២៦១៩៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

១៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ីហ្ស៊ី ឡាហ្វ៍ ស៊ូ ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣០៦៦៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ARBITRATION COUNCIL

១៤- លិខិតលេខ ៤១១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន Golden Gian Shoes Company Ltd ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី៤។

១៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី (អាណត្តិទី៤) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

១៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីលិខិតជំទាស់។

១៧- ឯកសារជារូបភាព។

១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០៣៤/១៩ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបសំណុំរឿងលេខ ០៨៣/១៩ ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី។

២- លិខិតចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត, លោក ស៊ុ វ៉ាន់ធា ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ ០៣០/១៩.វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតលេខ ២៩៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេនស៊ូ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមឱ្យនិយោជកដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៦- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- កំណត់ហេតុកិច្ចព្រមព្រៀង រវាងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

១០- កាតសម្គាល់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី និង ក្រុមហ៊ុន អ៊ីហ្វ៊ី ឡាហ្វ៍ ស៊ូ ឯ.ក។

១១- កំណត់ហេតុធ្វើនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤, ថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ និងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

១២- កិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី របស់កម្មករឈ្មោះ យុន ស្រីពៅ និងឈ្មោះ សាយ សាម៉េន។

១៣- ពាក្យបណ្តឹង ប្រគល់សិទ្ធិ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង របស់ឈ្មោះ ម៉ម សុខលី, ចាន់ ភត្រា និង វេត តូ គោរពជូន ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីសូមប្រគល់សិទ្ធិ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង ដើម្បីដោះស្រាយនូវគ្រប់ដំណើរការនិតិវិធីទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ តុលាការ... ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

១៤- លិខិតបញ្ជាក់ របស់មន្ទីរសំរាកព្យាបាល និងសម្ភពពេញវង្ស ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំច្បាប់ ១ថ្ងៃកន្លះ ជូនលោកស្រី យុន ពៅ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលរួមប្រជុំស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ។

១៦- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់កម្មករឈ្មោះ យុន ស្រីពៅ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ ៩២៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេន ស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី លេខ ០១៦/១៩ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៤ កប/អក/ក្រអ/លសក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេនស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១០០០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដេន ហ្គេនស៊ូ ខមភេនី អិលធីឌី)*។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ចំណុច ឡើងវិញ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
    - នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជកបានព្រមព្រៀងជាមួយនឹងសហជីពកម្មករកម្ពុជា ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ៨០ និង ១២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ អាស្រ័យលើអតីតភាពការងារ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បានដឹងពីការព្រមព្រៀងនេះ នៅពេលនិយោជកបិទប្រកាស។
    - នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមទទួលប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះ ពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាវិញ។
    - ក្នុងអំឡុងពេល ពីថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៧ និយោជកចាប់ផ្តើមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះ ដោយការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ។
    - ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតប្រហែល ២០០០ នាក់ មានកម្មករនិយោជិត ៦ នាក់ ដែលមិនព្រមទទួលយកការទូទាត់នេះ។ ហេតុនេះ និយោជកនៅតែរក្សាអតីតភាពការងារនិងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនពួកគាត់ដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦០ នាក់ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ កិច្ចព្រមព្រៀងទូទាត់អតីតភាពការងារនេះ មិនបានធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ ធ្វើជាមួយនឹងសហជីពកម្ពុជា។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលមកវិញ យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ០ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយសារកម្មករនិយោជិតទទួលបានការទូទាត់តិចជាងច្បាប់ប្រហែលចន្លោះពី ៣០០ ទៅ ៨០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់។
- ០ កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតសុំលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ទៅនិយោជក នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ និងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។ លិខិតសុំលុបចោលនេះ គឺផ្អែកតាមមាត្រា ៣៦០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា៖
  - ០ និយោជកមិនបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលយកការទូទាត់នេះទេ ពោលគឺពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកវាដោយខ្លួនឯង។ ជាក់ស្តែង និយោជកបានផ្តល់ក្រដាសឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ ក្នុងករណីពួកគាត់យល់ព្រម។
  - ០ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ២០០០ នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ២០ នាក់ ដែលទទួលយកការទូទាត់។
- យោងតាមកស្តុតាងដែលភាគីទាំងពីរផ្តល់ឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖
  - ០ កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំលោយកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយអះអាងថា៖ "*...សកម្មភាពនេះ ធ្វើឡើងដោយផ្ទុយនឹងច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ*"។

<u>ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖</u>

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការទូទាត់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែរឬទេ?

មាត្រា ៣៦០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងទៀតនៃសកម្មភាពដែលអាចលុបចោលបាន ត្រូវបានកំណត់ច្បាស់លាស់ ការលុបចោល ឬសច្ចានុមតិត្រូវធ្វើឡើងដោយការជូនដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀតបាន។ អនុភាពនៃការលុបចោល ឬសច្ចានុមតិ ត្រូវកើតឡើងនៅពេលដែលដំណឹងនោះបានដល់ភាគីម្ខាងទៀតនោះ*"។

មាត្រា ៣៥៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល បានចែងថា ៖

"*១- ចំពោះសកម្មភាពដែលអាចលុបចោលបាន ដោយមូលហេតុថា មានវិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ ដែលបានកំណត់ ចាប់ពីមាត្រា ៣៤៦ (ការកោន់ច្រឡំ) ដល់មាត្រា ៣៥១ (អំពើកេងយកផលប្រយោជន៍ហួសហេតុ) នៃក្រមនេះ អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈដោយមានវិការៈ ឬអ្នកតំណាងដែលច្បាប់បានកំណត់សម្រាប់អ្នកនោះ អាចលុប*

បោលនូវសកម្មភាពនោះបាន។ សន្តតិជនរបស់អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈ ឬ អ្នកដែលទទួលបន្តឋានៈក្នុងកិច្ចសន្យាពីអ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈ ក៏អាចអនុវត្តសិទ្ធិលុបចោលបានដែរ។

២- ចំពោះការលុបចោល ដោយមូលហេតុគ្មានសមត្ថភាពក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ អនីតិភាព ឬការកម្រិតសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើសកម្មភាពក្នុងការធ្វើសកម្មភាពផ្សេងទៀត សាមីខ្លួន អ្នកតំណាងដែលច្បាប់បានកំណត់ ឬ ហិតូបត្ថម្ភកៈនៃជននោះ អាចលុបចោលនូវសកម្មភាពបាន។ សន្តតិជន ឬ អច្ច័យលាភីសកលរបស់សាមីខ្លួន ក៏អាចអនុវត្តសិទ្ធិលុបចោលបានដែរ"។

យោងតាមមាត្រា ៣៦០ និងមាត្រា ៣៥៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងមានការភាន់ច្រឡំ ការឆបោក ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការគម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីសហជីពកម្មករកម្ពុជាបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងនិយោជក ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានផ្តិតមេដៃព្រមព្រៀងទទួលយកការទូទាត់អតីតភាពការងារពីនិយោជកនៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដែរហើយ និយោជកក៏បានទុកពេល ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមកទទួលប្រាក់ទូទាត់អតីតភាពការងារនេះទៀត។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះក្នុងពាក្យបណ្តឹងនេះ មិនបានតវ៉ាទេ ហើយថែមទាំងបានស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកការទូទាត់នេះជាមួយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមានចំនួនសរុបប្រមាណ ២០០០ នាក់។ លើសពីនេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលមិនព្រមទទួលយកការទូទាត់នេះ និយោជកនៅតែរក្សាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ និងអតីតភាពការងាររបស់គេ នៅដដែល។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានទទួលយកប្រាក់ទូទាត់អតីតភាពការងារ គឺមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬគម្រាមកំហែងពីនិយោជកទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីវិការៈនៃការសំដែងឆន្ទៈដែលឈានដល់ការលុបកិច្ចសន្យាតាមមាត្រា ៣៦០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឡើយ។ ដូច្នេះ មាត្រានេះមិនអនុវត្តក្នុងករណីនេះទេ។

បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកប្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ មានវិការៈទាក់ទងនឹងមាត្រាណាមួយជាក់លាក់ ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានការជូនដំណឹងសុំលុបចោលកិច្ចសន្យានោះទេ។ ឧបមាថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ មានវិការៈដោយសារកេរណីបង្ខំ ប៉ុន្តែនិយោជកបានទុកពេលឱ្យរហូតដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ហើយចំពោះលិខិតសុំលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺធ្វើឡើងនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ពោលគឺមានរយៈពេល ៥ខែបន្ទាប់ពីកិច្ចព្រមព្រៀងបានបង្កើតឡើង និងពីរខែក្រោយការអនុវត្ត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសុំលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ បានទេ ព្រោះមិនមានភស្តុតាងថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះមានវិការៈ ដូចមានចែងក្នុងខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតក៏បានអះអាងថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះផ្ទុយនឹងច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើកិច្ចព្រមព្រៀងទូទាត់អតីតភាពការងារនេះ ផ្ទុយនឹងច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែរឬទេ?

មាត្រា ៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល បានចែងថា ៖

"១- ទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយគ្មានវិការៈក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ក្នុងករណីខាងក្រោមនេះ ៖

ក- អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំណាមួយ។

ខ- អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទម្លាប់ល្អ"។

យោងតាមមាត្រា ៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *កិច្ចសន្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈបើទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈ ដោយគ្មានវិការៈ ក៏ដោយក្នុងករណី ក) អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំណាមួយ ឬ ខ) អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទម្លាប់ល្អ"។*

*ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃចំណុច ក) នៃមាត្រា ៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភាឆ្នាំ ២០១៧ ផ្ទុយនឹង*មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលជាបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។*

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិមិនណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំង-

ឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្ដី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្ដី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្ដី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយក្ដី"។

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្ដីពីការងារនិងអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផល នៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០/១០-ណាហ្គាវើលដ៏ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ការព្រមព្រៀងនេះ គឺកើតឡើងដោយសារមានសំណើពីសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យឃើញថា ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ពីករណីព្រមព្រៀងទូទាត់អតីតភាពការងារថា តើនិយោជកគួរផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ប៉ុន្មាន ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ មានតែករណីដែលនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ឬដោយឆន្ទៈតែឯកឯងតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជាក់លាក់។ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៩/០៥-អេភើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា តើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បានទទួលការទូទាត់នេះក្រោមច្បាប់ប៉ុន្មាន។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ភស្តុតាងមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ។ ជាងនេះទៅទៀត ការព្រមព្រៀងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់នេះ គឺជាការស្ម័គ្រចិត្តដែលមិនដាក់បន្ទុកទាំងស្រុងលើនិយោជក ហើយក៏មិនផ្តាច់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលផលប្រយោជន៍ដែរ។

បន្ថែមពីនេះ ក្រៅពីមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារអំពីការព្រមព្រៀងទូទាត់អតីតភាពការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធណាមួយកំហិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ប៉ុន្មានជាក់លាក់ក្នុងករណីព្រមព្រៀងគ្នាបែបនេះដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងទូទាត់អតីតភាពសម្រាប់ករណីនេះ គឺមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទេ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖-----------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា ៖ ----------