ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១២៤/១៥ - ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់ត្រពាំងក្រសាំង ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២៣ ៨៤ ៨៤៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក មួន សារិ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក គី ប៊ុនទ្រាន មេធាវី

៣- លោក សោម ថារិទ្ធ ជំនួយការមេធាវី

៤- លោក សុខ ជា ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងល្វា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤៣០ ៣១២ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ថោង សឿន	ប្រធានរដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
២- លោក អំ ពុទ្ធី	ជំនួយការរដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
៣- កញ្ញា ប៉ុន សុម៉ាឡា	កម្មការិនីផ្នែកវេចខ្ចប់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣
៤- កញ្ញា សុខ ស្រីមុំ	តំណាងសហជីពក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣
៥- លោក ប៊ូ សាលា	តំណាងសហជីពក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ជួង ឧត្តម មានតួនាទីជាលេខាធិការសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារ កាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនគាត់ ។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត និងបើកជូនពួកគាត់១សប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលប្រើប្រាស់មិនអស់ ។

៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានរថយន្តសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅរោងចក្រ ។

៥- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡជូនកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន ពេលក្រុមហ៊ុនចេញ PN ថ្មី ឬម៉ូតអាវថ្មី ។

៦- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំច្បាប់ដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ ។

៧- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត តែក្នុងករណីពួកគាត់អវត្តមាន ០៦ ថ្ងៃជាប់គ្នា ។

៨- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង ។

៩- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ % និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនបីខែ ជូនកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះយកទៅប្រើប្រាស់មុនពេលសម្រាលកូន ។

១០- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសមមាត្រ ។

១១- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ។

១២- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ៥% ជូនកម្មករនិយោជិត នៅរៀងរាល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តងៗ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៣- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ (អាណត្តិទី១២) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៩៣ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៩៣ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុចឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើវិវាទទាំង ១៣ ចំណុចនេះជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ១៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៩៣ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៥០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ១៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង

THE ARBITRATION COUNCIL

១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ១១ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿង គឺចំណុចវិវាទទី០១, ទី០៣, ទី០៥, ទី០៦, ទី០៧, ទី០៨, ទី០៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២ និងទី១៣។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ចំនួន ០១ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី០៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ទៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់មេធាវី គី ប៊ុនទ្រាន។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ប្រធានរោងចក្រ ស៊ីង ១៥៣ ប្រគល់អាណត្តិតំណាង ជូនមេធាវី គី ប៊ុនទ្រាន។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីង ១៥៣ ជូនលោក មួន សារិ។

៤- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់កម្មករ កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ស៊ីង ១៥៣ ផ្ទេរសិទ្ធិជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។

៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីង ១៥៣ (ខេមបូឌា) លេខ DLT.042536.2014 ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។

៦- សារណាការពារវិវាទរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីង ១៥៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់លោក មួន សារិ ស្តីពីការមិនព្រមនូវជំរើសទាំងបី សម្រាប់កម្មករចំនួន ៣ នាក់ នៅភូមិឯករាជ្យ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៣២៥/១៥ សសសកខ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្វារតីកម្មករខ្មែរ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ ជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្វារតីកម្មករខ្មែរ ដែលបានរៀបចំបោះឆ្នោតកាលពីថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

២- លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ប្រធានរោងចក្រ ស៊ីដ ១៥៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យលោក ជួង ឧត្តម ចូលធ្វើការនៅតរោងចក្រវិញ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ២៥៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្វារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រស៊ីដ ១៥៣ ចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។

៤- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការប្រជុំរកដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០០ កប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦២២ កប/អក/វក/លកអ.ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤៩ កប/អក/វក/លកអ.ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចំបងក្នុងការកាត់ដេរ និងចាក់សំលៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រ បញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ១៨៨៣E/២០១២។ ក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបាន បញ្ជាក់ថាសព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៤០០ នាក់។
- សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣ មិនទាន់មានបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយទេ។ យោងតាមលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខភាពបានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ លេខ ៣២៥/១៥ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ មាន ១)លោក ជិន ចំរើន បានជាប់ជាប្រធាន ២)លោកស្រី ចេក សារ៉ន ជាប់ជាអនុប្រធាន និង៣)លោក ជួង ឧត្តម ជាប់ជាលេខាធិការ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីដ ១៥៣។
- យោងតាមលិខិត គ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ទទួលបានការពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៦ នាក់ រួមមាន៖ ១)ទា ស ២)ចំរើន លីម ៣)សែម សុទា ៤)ជិន ចំរើន ៥) សេក មករា និង ៦)ប៊ុន សុម៉ាឡា ក្នុងការសម្របសម្រួលករណីវិវាទការងារ។
- កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ រួមមាន៖ ១)ប៊ុន សុម៉ាឡា ២)សុខ ស្រីមុំ និង៣)ប៊ូ សេលា ដែលក្នុងនោះ ប៊ុន សុម៉ាឡា គឺជាកម្មការិនីដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ០៦ នាក់ដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។
- មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ នាក់រួមមាន ១)ទា ស ២)ឃឹម យ៉េ ៣)សយ ស្រី ៤) ផាត ឡាង និង ៥) សុខ ស្រីមុំ ដែលបានធ្វើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី០៤ នេះ ក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិត សុខ ស្រីមុំ មានវត្តមានក្នុងសវនាការ និងកម្មករនិយោជិត ទា ស បានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរដើម្បីធ្វើជាតំណាង។
- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត សុខ ស្រីមុំ និង ទា ស ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ០៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ជារថយន្ត ឬជារ៉ឺម៉កកង់បី ឬជាប្រាក់ (ដែលសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ចំនួន ៣៨០ដុល្លារអាមេរិកចែកនឹង ចំនួនកម្មករនិយោជិត ១៥ នាក់) ដល់កម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាគោលការណ៍អនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ជារថយន្តសម្រាប់ ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកធ្វើការ និងត្រលប់ទៅផ្ទះវិញ។ គោលការណ៍នេះ បានអនុវត្តតាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការដំបូងមកម្ល៉េះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ជារថយន្ត ឬជារ៉ឺម៉កកង់បី ឬជាប្រាក់ (ដែលសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ចំនួន ៣៨០ ដុល្លារអាមេរិក ចែកនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិត ១៥ នាក់) ដល់កម្មករ និយោជិត ដែលកន្លងមកនិយោជកបានមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កន្លងមកនិយោជកបានមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដោយរថយន្ត ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ។
  - មានការចំណាយច្រើនក្នុងការធ្វើដំណើរ បើនិយោជកមិនផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដូចពីមុន។
  - យោងតាមមាត្រា៣៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រាល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់ ដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត និយោជកមិនអាចដកយកអត្ថប្រយោជន៍នោះ វិញបានទេ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកបានធ្វើការជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងភូមិសាស្ត្រ ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ មកម្ល៉េះ។
  - ជាគោលការណ៍ និយោជកផ្តល់មធ្យោបាយឡានដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់មកធ្វើការ និងត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ដោយក្នុងមួយឡាន ត្រូវមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ១៥ នាក់ឡើងទៅ។
  - ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានចងកាតព្វកិច្ចនិយោជក មិនឱ្យលុបចោលអត្ថប្រយោជន៍ដែលធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត នោះទេ។
  - ដោយឡែក និយោជកនៅរក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
  - និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយជួលឡានមួយក្នុងតម្លៃ ៣៨០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន និងត្រលប់ទៅផ្ទះវិញ។
  - ដំបូង កម្មករនិយោជិតក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យ គឺមានចំនួន ២០ នាក់ តែក្រោយមកនៅសល់ ០៧ នាក់ និងមកដល់សព្វថ្ងៃ គឺនៅសល់តែ ០៥ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅបន្តផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៥ នាក់ ប្រហែល ០៦ ខែ លុះមកដល់ខែឧសភា

ឆ្នាំ២០១៥ ទើបនិយោជកបញ្ឈប់ការផ្ដល់ជូនតែម្ដង ។

- និយោជកបានបញ្ឈប់ការផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនចំពោះតែកម្មករនិយោជិត ក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យតែមួយប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកនិយោជកនៅបន្តផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រ ០៧ ផ្សេងទៀត ជាក់ស្ដែង នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រ ភូមិ ៨មុំ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១០ នាក់ប៉ុណ្ណោះ តែនិយោជកនៅបន្តផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនឱ្យដដែល ។
- មិនបានដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ថាត្រូវមានកម្មករនិយោជិតចំនួនយ៉ាងតិច ១៥ នាក់ ទើបនិយោជកផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូននោះទេ តែគ្រាន់តែបានដឹងត១ៗគ្នាមកថា កាលពីចូលធ្វើការដំបូងថា ធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ នឹងមានមធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានលក្ខខណ្ឌ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖
  - ចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យមានការថយចុះពី ២០ នាក់មកសល់ត្រឹមតែ ០៥ នាក់ ដូចនេះ ទើបនិយោជកមិនបន្តផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនទៀត ព្រោះផ្ទុយពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ។ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកក៏បានជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ហើយដែរ ។
  - ទាក់ទងនឹងភូមិសាស្ត្រ ភូមិ ៨មុំ និយោជកនៅបន្តផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដោយសារនិយោជកមានការយោគយល់ដល់កម្មករនិយោជិត តែនិយោជកនឹងបញ្ឈប់ការផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូននៅពេលក្រោយ ប្រសិនបើចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងភូមិសាស្ត្រនោះបន្តថយចុះ ។
  - នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនបានបញ្ជាក់ថា ផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនទេ ។ ជាគោលការណ៍ បើមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ១៥ នាក់ ឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្ដល់ជាមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ។ ភាគីនិយោជកមិនបានសរសេរគោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌនៃការផ្ដល់មធ្យោបាយ ដឹកជញ្ជូននេះ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី០៤៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ជារថយន្ត ឬជារ៉ឺម៉កកង់បី ឬជាប្រាក់ (ដែលសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ចំនួន ៣៨០ ដុល្លារអាមេរិកចែកនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិត ១៥ នាក់) ដល់កម្មករ និយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ជា

THE ARBITRATION COUNCIL

ពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ផ្អែកតាមនិយមន័យច្បាប់ ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬការអនុវត្ត ដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយភាគីអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះ ធ្វើឡើង តាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៦៥ កថាខណ្ឌទី២ និងទី៣។

"ការអនុវត្តកន្លងមក" អាចឱ្យនិយមន័យថា ជាការអនុវត្តមួយដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ ហើយដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន ចំពោះករណីមួយចំនួនដូចជា (១) ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ *(សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)*, (២) ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល *(សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)*, (៣) ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ *(សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* និង (៤) ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ *(សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ជាដើម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តខ្លះមិនមែនជា *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ទេ តួយ៉ាងដូចជាការអនុវត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងចង្វាក់ផលិតកម្មការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/០៧-ប្រ៊ែស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១១៤/០៧-យ៉ូឡេន ផេភើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី០១)*។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានគោលការណ៍ផ្តល់ជូននូវមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្នុងនោះរួមមានការដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តដោយផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺបានកើតឡើងតាំងពីនិយោជកបើកដំណើរការក្រុមហ៊ុនដំបូង ហើយក៏បន្តអនុវត្តដល់សព្វថ្ងៃដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូននេះ បានកើតឡើង

THE ARBITRATION COUNCIL

ច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកអនុវត្ត ដោយនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ទៀតផង។

យោងទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ជាពិសេសការដឹកជញ្ជូនពីផ្លូវឯករាជ្យ ទៅក្រុមហ៊ុន គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តអនុវត្តការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញទៀត ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៥-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០២ បានបកស្រាយថា *"ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គូភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគូភាគីអាចធ្វើការចរចាដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមកមិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៤/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៥៩/១៣-ឡុង លីដ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៩/១៥- តេង ស៊ុន លីមីធីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅមុនខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រៅពីប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកបានផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ មក និយោជកឈប់ផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនទៀតហើយ ក្រោមមូលហេតុថា ចំនួនកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រនេះ គឺផ្ទុយពីគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលជាគោលការណ៍ ក្នុងមួយឡាន គឺ ត្រូវមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ១៥ នាក់ឡើងទៅ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកន្លងមក អាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន តាមរយៈការចរចា ដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជា និយោជកបានជូនដំណឹងដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការបញ្ឈប់ការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនមុនក្តី ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានធ្វើការចរចាជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីរកដំណោះស្រាយជាគោលការណ៍អនុវត្តថ្មី ជំនួសគោលការណ៍កន្លងមកនោះទេ។ ក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ជាគោលការណ៍ ទាល់តែមានកម្មករនិយោជិតពី ១៥នាក់ឡើងទៅ ទើបក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ។ ភាគីនិយោជកមិនបានសរសេរគោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន

នេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនអាចធ្វើការជំទាស់ជាក់លាក់ទៅនឹងអំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលបានលើកឡើងថា ការផ្តល់ជូនមធ្យោបាយនេះ មិនបានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា គោលការណ៍ដែលនិយោជកផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតកន្លងមក គឺជាគោលការណ៍ដែលត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញដែរថា ក្នុងសវនាការ និយោជកមិនបានធ្វើការឆ្លើយតបឬបដិសេធទៅនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលលើកឡើងដែរថា និយោជកនៅបន្តផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនអស់រយៈពេលប្រហែលជា ០៦ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យ ដែលមានចំនួននៅសល់តែ ០៥ នាក់នេះ ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកនៅបន្តផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្សេងទៀត (ភូមិ ០៨ មុំ) ដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១០ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ថា ការបញ្ឈប់ការផ្តល់ជូននូវមធ្យោយធ្វើដំណើរ កំពុងតែកើតមានតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើដំណើរកាត់តាមផ្លូវឯករាជ្យប៉ុណ្ណោះ ហើយការកែប្រែនេះ គឺមិនទាន់ទទួលបានការឯកភាព និងទទួលយកទៅអនុវត្ត ដោយកម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅឡើយទេ ។

បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មូលហេតុនាំឱ្យបញ្ឈប់ការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងភូមិសាស្ត្រផ្លូវឯករាជ្យ ជាមូលហេតុដែលអាចនាំឱ្យបញ្ចប់នូវការអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ ព្រោះភាគីនិយោជកខកខានក្នុងការបង្ហាញឱ្យឃើញថា កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមក ទាក់ទងនឹងការផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរនេះ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ។

យោងតាមហេតុផល និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តអនុវត្តការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិត ស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រ ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០៤ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តការផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងភូមិសាស្ត្រ ពីផ្លូវឯករាជ្យទៅក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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