ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦៧/១៩ - ឃែនធើរេន អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ទូន ស៊ីផាន់

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ុក រី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ហំ ភា	មេធាវី
២- លោក ឈាវ គឹមប៊ូ	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី កែវ មាសចរិយា	ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស
៤- លោក ជុំ ពេជ្រពន្លឺ	ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៤១ ១៥៤/០១៦ ៦៩០ ៨៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ធឹង ប៊ុនធឿន	ជាងម៉ាស៊ីន
២- លោក ប៊ុត វណ្ណី	ជាងម៉ាស៊ីន

៣- លោក ចាន់ ឆៃ	កម្មករពិនិត្យ
៤- លោក ខេង ឡូត	កម្មករកាត់ព្រុយ
៥- លោក ប៉ុល ប៉ូរ៉ា	កម្មករកាត់ព្រុយ
៦- លោក ស៊ុប ប៊ុនធឿន	កម្មករកាត់ព្រុយ
៧- លោកស្រី យួន សុខា	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
៨- លោកស្រី សុខ ម៉ាលី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
៩- លោកស្រី ពៅ សម្ផស្ស	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១០- លោកស្រី នន់ រ៉ា	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១១- លោកស្រី ម៉េង ឆេង	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១២- លោកស្រី ជៀត នី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៣- លោកស្រី គង់ ស្រីមុំ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៤- លោកស្រី ឌុន គន្ធី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៥- លោកស្រី ហ៊ឹម ផុន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៦- លោកស្រី សន សំណាង	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៧- លោកស្រី ជេត សារ៉េន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៨- លោកស្រី សុខ សុខនៅ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
១៩- លោកស្រី កង ពូក	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២០- លោកស្រី ឡូយ រើន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២១- លោកស្រី ឡូញ សារឿន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២២- លោកស្រី អែម ចាន់រ៉ាវី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៣- លោកស្រី យ៉ឹម សុខ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៤- លោកស្រី ចិន យឿន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៥- លោកស្រី លី បូរីម	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៦- លោកស្រី យ៉ាន់ សម្ផស្ស	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៧- លោកស្រី វ៉េត ចិន្តា	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៨- លោកស្រី សឿន ចាន់ណា	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
២៩- លោកស្រី ម៉ន សារឿន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
៣០- លោកស្រី ម៉ៅ ណាង	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ
៣១- លោកស្រី ឈិត ទុំ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣២- លោកស្រី យ៉ែម សុខនី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៣- កញ្ញា វ៉ែត យូអៀង	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៤- កញ្ញា ណុប បូផាន	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៥- កញ្ញា វ៉ែ ភាវ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៦- កញ្ញា ឃួន សុម៉ានី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៧- កញ្ញា គេន ធារី	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៨- កញ្ញា ម៉េង ផៃ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

៣៩- កញ្ញា ម៉េត ផូ	កម្មការិនីកាត់ព្រុយ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី១) កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាក្រុមកាត់ព្រុយនៅដដែល។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ដើម្បីឱ្យផលិតកម្មបានល្អប្រសើរ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករកម្មការិនីផ្នែក កាត់ព្រុយស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងក្រុមដេរវិញ ដោយរក្សាតួនាទី ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល។

២- (ចំណុចទាមទារទី២) កម្មករនិយោជិតសុំក្រុមហ៊ុនកុំចាត់ចែងពួកគាត់ឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែកដេរ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនតាមសំណើរនេះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធថ្មី។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៣) កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយវិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនលែងឱ្យមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយទៀតហើយ។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៤) កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ករណីក្រុមហ៊ុនរំលាយក្រុមកាត់ព្រុយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់។

៥- (ចំណុចទាមទារទី៥) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចាកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយសន្យាព្រមចូលធ្វើការវិញនៅព្រឹកថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង

THE ARBITRATION COUNCIL

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឺកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៧៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៦កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរសព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឺកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៥ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះនឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អឺកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ៧៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤និង០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ បញ្ចូលគ្នាជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន៣ ចំណុច។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

THE ARBITRATION COUNCIL

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរត្រឹម ថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហំ ភា។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក ជ្រី ម៉េងហ៊ុយ ជាបុគ្គលិកផ្នែកកិច្ចការច្បាប់ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

៣- កិច្ចសន្យាបំពេញការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនៅផ្នែកកាត់ព្រុយទាំងអស់ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ MOC-១៣៨៦០៩៥៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៣។

៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានចុះទិដ្ឋាការនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១០៥/២០០៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣៨១ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៨- រូបថតសកម្មភាពក្រុមកាត់ព្រុយមិនធ្វើការ ធ្វើការនាំគ្នាអង្គុយលេង។

៩- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១០៧ កប/វបវក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតលេខ ០៦៩/១៨ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា)

THE ARBITRATION COUNCIL

ខូអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៧៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ឃែន ជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ០១០ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៥រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៥រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០២៥៥៨៩ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៣។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០២០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនជើរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា)*។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាក្រុមកាត់ព្រុយដដែល ដោយមិនចាត់ចែងពួកគាត់នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រធានផ្នែកដេរ និងស្នើសុំឱ្យមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ ពីមុន មានក្រុមកាត់ព្រុយ ដោយមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយ និងមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៥១នាក់ ដោយពួកគាត់ទាំងអស់នៅធ្វើការជុំគ្នា នៅក្នុងក្រុមកាត់ព្រុយរបស់ពួកគាត់។
- ០ ក្រោយមកទៀត និយោជកបានរៀបចំចាត់ចែងកម្មករនិយោជិតដែលនៅក្នុងក្រុមកាត់ព្រុយទាំងអស់ ឱ្យទៅធ្វើការតាមក្រុមដេរនីមួយៗ ចាប់ពីក្រុមដេរទី២ រហូតដល់ក្រុមដេរទី១៥ ដោយក្នុងនោះ គឺមានកម្មករនិយោជិតកាត់ព្រុយ ២ ឬ៣នាក់ ចូលទៅក្នុងក្រុមដេរនីមួយៗ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតកាត់ព្រុយទាំងនោះ គឺស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយដដែល។
- ០ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយទាំងអស់ថា កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយទាំងនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរតាមក្រុមនីមួយៗវិញម្តង ហើយលែងមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយទៀតហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមតាមការរៀបចំនេះទេ។
- ០ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរខាងលើនេះ គឺនិយោជករក្សាតួនាទី, ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានក្រុមកាត់ព្រុយ ដោយមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយដដែល និងមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ខុសពីជំនាញរបស់ពួកគាត់ ព្រោះនៅពេលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ នោះប្រធានក្រុមដេរមានសិទ្ធិចាត់ចែងការងារគាត់ទាំងអស់។
  - ០ ពួកគាត់បារម្ភថា ប្រធានក្រុមដេរចាត់ចែងឱ្យគាត់ធ្វើការងារផ្សេងៗ ក្រៅពីតួនាទីរបស់ពួកគាត់ ហើយបើពួកគាត់មិនធ្វើនោះប្រធានក្រុមដេរនឹងស្តីបន្ទោស ឬដាក់វិន័យលើគាត់មិនខាន។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រធានក្រុមដេរ គឺមានសម្តីខ្លាំងៗ និងពិបាកក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។
  - ០ កន្លងមក គឺមានក្រុមកាត់ព្រុយនេះដាច់ដោយឡែក និងមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយគ្រប់គ្រង ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបានទេ។ ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះ និយោជកមិនបានជូនដល់កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយមុននោះទេ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតបានដឹងពីកម្មករនិយោជិតក្រុមដេរទៅវិញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ០ និយោជកបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរវិញ។
  - ០ និយោជកផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងថ្មី ដើម្បីឱ្យសង្វាក់ផលិតកម្មដំណើរការបានលឿន តាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយធ្វើការមិនទាន់ នោះកម្មករនិយោជិតក្រុមដេរក៏ជួយកាត់ព្រុយខ្លះផងដែរ។ ចំពោះប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយ និយោជកនឹងផ្លាស់ប្តូរគាត់ទៅគ្រប់គ្រងផ្នែកផ្សេងទៀត។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ○ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មាត្រា ២ និង មាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងសង្វាក់ផលិតកម្មក្រុមហ៊ុន និងចាត់ចែងកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ករណីនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មក្រុមហ៊ុន។
- ○ ការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺមិនប៉ះពាល់ដល់ជំនាញ តួនាទី អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គ្រាន់តែធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយជាងមុន ព្រោះប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយតែម្នាក់មិនអាចដើរគ្រប់គ្រងកូនក្រុមរបស់ខ្លួនតាមក្រុមដេរនីមួយៗទាំងអស់នោះទេ។ ហេតុនេះ ប្រធានក្រុមដេរ ដែលនៅក្នុងក្រុមនោះស្រាប់អាចគ្រប់គ្រងពួកគាត់បានងាយស្រួល និងល្អជាង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថ-ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ករណីនិយោជករំលាយក្រុមកាត់ព្រុយ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទេ ពួកគាត់នៅធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចធម្មតា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ○ ក្រុមកាត់ព្រុយមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥១នាក់ កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយមកដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រធានក្រុមដេរវិញ ដោយលែងមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយទៀតហើយ។
  - ○ ការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រធានក្រុមដេរ គឺស្មើនឹងរំលាយក្រុមកាត់ព្រុយទាំងមូល ដោយមូលហេតុថា ក្រុមកាត់ព្រុយ គឺលែងមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយគ្រប់គ្រងពួកគាត់ដូចមុន ហើយពួកគាត់ត្រូវបែងចែកទៅតាមក្រុមដេរនីមួយៗវិញ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ហើយក៏មិនមានចន្ទៈក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចាកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយសន្យាព្រមចូលធ្វើការវិញ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - ○ និយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នៅពេលព្រឹក។
  - ○ ដោយឡែក នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ គឺមានការប្រជុំផ្សះផ្សាគ្នា ដោយមានការចូលរួមពីមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចា ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - ០ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានឆូតកាតចូលកន្លែងធ្វើការ តែនិយោជកមិនដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើទេ។
  - ០ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានឆូតកាតចូលកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ។ នៅពេលរសៀលប្រហែល ម៉ោង២ និង ០០ នាទី រសៀល ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចុះមកក្រុមហ៊ុន ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកហើយការប្រជុំនេះបានចប់នៅវេលាម៉ោង ៥ និង០០ នាទី រសៀល។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - ០ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតចូលមកកន្លែងការងារមែន ប៉ុន្តែ មិនបានធ្វើការទេ គឺអង្គុយជុំៗគ្នាលេង។
  - ០ ដោយសារពួកគាត់មិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្ដូរចេនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមកាត់ព្រុយ ទើបពួកគាត់មិនព្រមធ្វើការ។ ហើយបើពួកគាត់ព្រមអនុវត្តតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលរៀបចំឱ្យពួកគាត់នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ នោះប្រធានក្រុមដេរគេនឹងបែងចែកការងារឱ្យធ្វើមិនខាន។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀល នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នៅពេលពួកគាត់មកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - ០ នៅព្រឹកថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ បានមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ហើយពួកគាត់ទាំងនោះ បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង១០និង៤០ នាទីព្រឹក ហើយពួកគាត់ក៏បានចាកចេញពីការិយាល័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅម៉ោងដដែលនេះដែរ។
  - ០ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងជូនពួកគាត់ទាំង ៧នាក់ ខាងលើ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលព្រឹកថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ ចំពោះពេលរសៀលថ្ងៃដដែលនោះគឺនិយោជកមិនបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់នោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់នោះ មិនបានទៅធ្វើការវិញទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀល ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - នៅមុនថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ បានទៅជួបខាងរដ្ឋបាលសុំច្បាប់ ដើម្បីមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប៉ុន្តែ ខាងរដ្ឋបាលថាចាំមកវិញ ចាំដាក់ច្បាប់ ព្រោះមិនទាន់ដឹងរយៈពេលដាក់ស្ដែងថា ត្រូវដាក់កន្លះថ្ងៃ ឬមួយថ្ងៃ។
  - ការដែលពួកគាត់មិនបានចូលទៅក្រុមហ៊ុនធ្វើការវិញនៅពេលរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នោះ ដោយសារតែពេលធ្វើដំណើរត្រឡប់មកកន្លែងធ្វើការវិញ មានការកកស្ទះចរាចរណ៍ខ្លាំង ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ១ ជិតម៉ោង ២រសៀល ទៅហើយ។ ជាទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតទៅយឺតលើសពីកន្លះម៉ោង សន្តិសុខមិនឱ្យចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។
  - ប្រហែលជាម៉ោង ១និង៣០ នាទីរសៀល មានកម្មករនិយោជិត ២ នាក់ បានមកដល់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីសុំច្បាប់តែអត់បានជួបខាងរដ្ឋបាលទេ។
  -ម្យ៉ាងទៀត ផ្នែករដ្ឋបាល ក៏មិនបានប្រាប់ពួកគាត់ថា ពេលជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលចប់សព្វគ្រប់ពួកគាត់ត្រូវត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេដោយមូលហេតុថា ៖
  - នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ពេលរសៀល ក្រោយពីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលចប់សព្វគ្រប់ ពួកគាត់មិនចូលមកក្រុមហ៊ុនធ្វើការវិញ ហើយក៏មិនបានមកសុំរដ្ឋបាលដើម្បីឈប់បន្តនៅពេលដែលគាត់ត្រឡប់មកយឺតម៉ោងនោះដែរ។
  - ប្រសិនបើគាត់មកយឺតមួយម៉ោង ពីរម៉ោង ហើយត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ នោះនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ទេ តែនេះពួកគាត់មិនចូលធ្វើការតែម្ដង។
  - ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតដឹងអំពីម៉ោងធ្វើការងារហើយ មិនបាច់ចាំនិយោកប្រាប់ថា ត្រូវមកធ្វើការពេលរសៀលវិញនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

មុនពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្ដឹងជាមុនសិន ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការ

THE ARBITRATION COUNCIL

ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតាប៉េកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១០ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ មានឈ្មោះ ១. សុខ ម៉ាលី, ២. ណុប បូផាន, ៣. ឃួន សុខា ,៤. ប៊ុត វណ្ណនី, ៥. ធឹង ប៊ុនធឿន, និង ៦. ចាន់ ឆៃ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អីបកែរីលល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦រូប ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ឃែនដេីរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃែនដេីរេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានក្រុមកាត់ព្រួយ ដោយមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រួយដដែល និងមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំក្រុមកាត់ព្រួយ ដោយរក្សាប្រធានក្រុមដដែល និងមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ ដែរឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អ៊ីម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កុមារា)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ដែលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារ ធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់។ ជាទូទៅ អំណាចគ្រប់គ្រងចាត់ចែងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកចាត់ចែងការងារកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវតែស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

លើសពីនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា (១) មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, (២) មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិត ទៅកន្លែងឆ្ងាយ, (៣) មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់ទៅថ្ងៃ និង(៤) មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៣ និង លេខ ១៨/០៣-ហ្វូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៣/០៦-អេហ្វ វ៉ាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩០/០៧-ជីឌីអឹម. ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារា)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការរៀបចំកម្មករឱ្យនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រួយ ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ ត្រឹមត្រូវ ដែរ ឬទេ ?

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការរៀបចំរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយឱ្យស្ថិតក្រោយការគ្រប់គ្រងប្រធានក្រុមដេរ គឺមិនប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌទី១ ប្រាក់ឈ្នួល, លក្ខខណ្ឌទី២ វេនការងារ, និងលក្ខខណ្ឌទី៣ ទីកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងពីការបារម្ភថា ប្រធានក្រុមដេរចាត់ចែងឱ្យគាត់ធ្វើការងារផ្សេងៗខុសជំនាញ តួនាទីរបស់ពួកគាត់ ហើយបើពួកគាត់មិនធ្វើ នោះប្រធានក្រុមដេរនឹងស្តីបន្ទោស ឬដាក់វិន័យលើគាត់មិនខាន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រធានក្រុមដេរ មានប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌទី៤ ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក ដែរឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកកាត់ព្រុយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ គឺកាត់ព្រុយដដែល ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មានមានការបារម្ភថា នឹងមានការស្តីបន្ទោសពីប្រធានក្រុមដេរនៅពេលពួកគាត់ជួយការងារផ្សេងៗរបស់ក្រុមដេរ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តល់នូវអង្គហេតុ និងភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌដែលមានការស្តីបន្ទោសពីប្រធានក្រុមដេរនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីនិយោជកក៏បានលើកឡើងថា បើនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ពួកគាត់ក៏ត្រូវបង្រៀនមុនដែរ តែករណីនេះមិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំរបស់និយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ គឺមិនមានប៉ះពាល់ដល់ការផ្លាស់ប្តូរជំនាញនោះទេ។

យោងអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរៀបចំក្រុមកាត់ព្រុយឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ គឺ ធ្វើឡើងដោយមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុសមផលហើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានក្រុមកាត់ព្រុយ ដោយមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយដដែល និងមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា៖ "*កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរលត់នូវកាតព្វកិច្ច។*"

លើសពីនេះ មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំនង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។*"

យោងទៅតាមមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត ការកែប្រែ និងការរលត់កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវកើតឡើងចេញពីឆន្ទៈនៃភាគីនៃកិច្ចសន្យា គឺនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ភាគីដែលមានសិទ្ធិ

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីទាំងពីរនេះនៃកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ពោលគឺ ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យា មិនអាចបង្ខំភាគីម្ខាងទៀត ឱ្យធ្វើការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា ដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងនោះឡើយ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៨/១៣-ផាកឹលៀន ប៉េកស្កាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច, លេខ ១៣៨/១៣-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច, លេខ ០៣៩/១៤*-អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី *ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣០៨/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនមានឆន្ទៈ ក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដោយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដោយផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់និយោជកឡើយ។

ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចា ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចាចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរឬទេ?

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖

"១- កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

២- ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថា កម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក។"

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម ឬបំពេញការងារជូននិយោជក ចំណែកឯនិយោជកវិញត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្នងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជកទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "*តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិត បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានឆូតកាតចូលធ្វើការ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយធ្វើ និងបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ចូលមកកន្លែងការងារមែន ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ មិនព្រមអនុវត្តតាមសេចជូនដំណឹងទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមកាត់ព្រុយ ទើបពួកគាត់មិនព្រមធ្វើការ។ បើពួកគាត់ព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលរៀបចំឱ្យពួកគាត់នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ នោះប្រធានក្រុមដេរនឹងបែងចែកការងារឱ្យធ្វើ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងពេលព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជកទេ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ២និង០០ នាទីរសៀល មានការប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ និងនិយោជក ដោយមានការចូលរួមពីមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ហើយការប្រជុំនេះ បានចប់នៅវេលាម៉ោង ៥ និង ០០ នាទីរសៀល។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយមិនបានបំពេញការងារ ជូននិយោជក ហើយនិយោជកក៏គ្មានកាតព្វកិច្ចទទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ និងពេលព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នៅពេលផ្សះផ្សាវិវាទការរួមជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ដែរឬទេ?

មាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ ដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យ ដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦។*"។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ ២០ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ក្នុងកំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាកកាលវិធានការវិវាទ ដូចជា កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)...។ ភាគីទាំងនេះ ត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម។"* ។

ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវគេតំរូវឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការនិយោជករបស់កម្មករនិយោជិត នោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនឱ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន ដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ២០ និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកដែលជាតំណាងក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវតែមកចូលរួមប្រជុំគ្រប់ពេល តាមការកោះអញ្ជើញត្រឹមត្រូវរបស់អ្នកផ្សះផ្សា និង/ឬអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំចរចា ឬសវនាការនេះ អ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៥/១០-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ០៩១/១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនជ៍ ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០១៧/១៦-ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៣/១៦-យូនីអេស ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ និងនិយោជកបានចូលរួមប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយមានការចូលរួមពីមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួនកន្លះថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩

នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានេះទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចូលការទាមទារបន្ថែមចូលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយលើកមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនិងការមកចូលរួមវេសអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។"*

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា៖ *"អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។"*

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការបញ្ជាក់ពីការទាមទាបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យើង ខ្មែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅព្រឹកថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ បានមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចប់សព្វគ្រប់វេលាម៉ោង១០និង៤០ នាទីព្រឹក ហើយពួកគាត់ក៏បានចេញពីការិយាល័យក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលនៅម៉ោងដដែល។ ដោយឡែក នៅពេលសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតមិនបានត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ ឬសុំច្បាប់បន្តទៀតទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចយកចំណុចវិវាទបន្ថែមថ្មីនេះ មកពិចារណាក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរឬទេ?

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖

"១- កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

២- ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថា កម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថា និយោជក។"

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម បំពេញការងារជូននិយោជក ចំណែកឯនិយោជកវិញត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្នងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជកទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា៖ "*តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្ដី ឬដែលត្រូវធ្វើក្ដី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្ដី។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ពេលរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ មិនបានត្រឡប់មកបំពេញការងារជូននិយោជកទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កាលណាកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារ ជូននិយោជកទេ និយោជកក៏គ្មានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែរ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

យោងតាមការបង្ហាញភស្ដុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានក្រុមកាត់ព្រុយ ដោយមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយដដែល និងមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ និងពេលព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖

- បដិសេធការទាមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៦៧/១៩-យៃនធើរេន អីកើរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៦៧/១៩-យៃនធើរេន អីកើរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ឡូន ស៊ីផាន់ ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពលសេចក្តីម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **ឡូន ស៊ីផាន់** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០៦៧/១៩-យៃនធើរីន អីកើរីល (ខេមបូឌា)** ត្រង់**ចំណុចវិវាទទី៥ ត្រទី១** ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ និងពេលព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី៥ នៃសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថ-ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលចរចា ចំនួនកន្លះថ្ងៃនៅពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

នៅក្នុងអង្គហេតុ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ និងនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានឆូតកាតចូលកន្លែងធ្វើការរៀងៗខ្លួន ប៉ុន្តែ និយោជកមិនដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើទេ។ ជាមួយនេះដែរ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នៅវេលាម៉ោងប្រហែល ២និង០០ នាទីរសៀល គឺមានការប្រជុំផ្សះផ្សាគ្នា ដោយមានការចូលរួមពីមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ម៉ោង ៥ និង ០០ រសៀល។ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយនេះទេ សម្រាប់រសៀលថ្ងៃទី២៣ និងសម្រាប់ថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ មួយថ្ងៃពេញ។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖

"១- កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

២- ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថា កម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថា និយោជក។"

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ ខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម ឬបំពេញការងារជូននិយោជក ចំណែកឯនិយោជកវិញ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្នងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជកទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “*តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំណត់បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។*”

យោងតាមអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពេលរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងមួយថ្ងៃពេញថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានឆូតកាតចូលទៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន ប៉ុន្តែមិនបានធ្វើការទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនបានដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយធ្វើ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងទៀតថា បើនិយោជកមិនដាក់ការងារឱ្យគាត់ធ្វើ គាត់មិនអាចដើរទៅយកការងារធ្វើដោយខ្លួនឯងបានទេ ព្រោះកន្លងមកមានប្រធានក្រុមកាត់ព្រុយជាអ្នកដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ។

ភាគីនិយោជកបានទទួលស្គាល់ថា នៅរសៀលថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយបានចូលទៅកន្លែងធ្វើការងាររបស់ពួកគេមែន ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការងារទេ។ និយោជកបានអះអាងទៀតថា កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយបានបដិសេធមិនព្រមអនុវត្តតាមសេចជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរចេនាសម្ព័ន្ធ ឱ្យពួកគាត់ទៅនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែកដេរទេ។ ដូច្នេះ ប្រធានក្រុមដេរមិនដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើទេ ដោយគិតថា បើប្រធានក្រុមដេរដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ក៏ពួកគាត់មិនធ្វើដែរ។ បើពួកគាត់ព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យពួកគាត់នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុមដេរ នោះទើបប្រធានក្រុមដេរនឹងបែងចែក ហើយដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...*”។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការដោយសារគ្មានការងារធ្វើ និងដោយសារនិយោជកមិនបានដាក់ការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ នោះមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះនិយោជកជាអ្នកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងចាត់ចែងការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនស្របតាមមាត្រា២ នៃច្បាប់ការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតនឹងធ្វើការបាន ទាល់តែនិយោជកប្រគល់ និងដាក់ការងារឱ្យធ្វើ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើនិយោជកបានដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ តែពួកគាត់បែរជាមិនធ្វើ នោះទើបជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត។

ជាងនេះទៀត នៅរសៀលថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ២និង០០ នាទី មានការប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម រវាងកម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ និងនិយោជក ដោយមានការចូលរួមពីមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ហើយបានចប់នៅវេលាម៉ោង ៥ និង ០០ នាទី រសៀល។

មាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “*នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យ ដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦។*”។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងករណីនេះ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតមានភារកិច្ចត្រូវចូលរួមប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ខ្លួនជាមួយតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយត្រូវរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញ។

ដូចនេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតក្រុមកាត់ព្រុយ សម្រាប់រយៈពេលមួយថ្ងៃកន្លះ គឺរសៀលថ្ងៃទី២៣ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ ពេញមួយថ្ងៃ។

ថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

ទូន ស៊ីផាន់