ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៧៧/១៩ - ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ហែម ហួណារិទ្ធិ**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិបុរីកម្មករ សង្កាត់ច្បារមន ក្រុងច្បារមន ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៩៣ ៥២ ៧៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី ឈិន ម៉ីលីង ទីប្រឹក្សា
២- លោក ថន សុជា រដ្ឋបាល
៣- កញ្ញា ញ៉ាំ ដួងដារីទ្ធ ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិបុរីកម្មករ សង្កាត់ច្បារមន ក្រុងច្បារមន ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៩៣ ១៩ ៥២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហ៊ួរ ពៅ អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២- លោក វង្ស បូរិទ្ធ អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
៣- លោក អុង សុផា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

៤- លោក ស៊ុំ វិសាល	អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក
៥- លោក សែត សុភ័ក្រ	កម្មករ
៦- លោក នេត សំណាង	ប្រធានតុកាត់
៧- កញ្ញា ញាន សុខចាន់	ប្រធានតុកាត់
៨- កញ្ញា ស៊ន ស្រីនិច	កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលបញ្ចប់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករណាម្នាក់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តតាមនិតិវិធី និងមានហេតុផលសមរម្យ ករណីមិនធ្លាប់មានការព្រមាន ឬមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាជូនកម្មករនិយោជិតជានិច្ច។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ៥ ដុល្លារ ជាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ គឺសរុប ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។

៣- រាល់ការព្រមានកម្មករណាម្នាក់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានហេតុផលសមរម្យ មិនចេះតែព្រមានតាមអំពើចិត្តនោះទេ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនណែនាំប្រធានក្រុមចិនគ្រប់ផ្នែក ឱ្យមានសម្តី និងអាកប្បកិរិយាសមរម្យមកលើកម្មករ ដូចជា រាល់ថ្ងៃមានការជេរប្រមាថ នឹងបោះបោករបស់របរផ្សេងៗ នៅនឹងមុខកម្មករ។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមលុយបាយបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១៥០០៛ ក្នុងមួយម៉ោង។

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ២០០០៛ នៅពេលកម្មករធ្វើការគ្រប់ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សែត សុភ័ក្រ អត្តលេខ ២០៥១៩៥ ផ្នែកតុកាត់ ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ នឹងគិតប្រាក់រំលឹក រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមូលហេតុលោក សែត សុភ័ក្រ បានចូលរួមបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ នឹងជាប់ជាបេក្ខភាពអនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ បានចុះបញ្ជីកានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបង្កាន់ដៃទទួលពាក្យលេខ ០០៩៧/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និងមានស្នាមមេដៃកម្មករគាំទ្ររូបលោក សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា)ឯ.ក ដែលកម្មករជាសមាជិកបានផ្តិតមេដៃដោយស្ម័គ្រចិត្តឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ចំនួន ២០០០៛ ក្នុង១ខែ ជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ចូលភាគទានសហជីព។

៩- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការស្តេនម្ស៊ីន ចំនួន ០៣ដង ហើយ ក្នុងមួយថ្ងៃ។

THE ARBITRATION COUNCIL

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៨៩៥/១៩ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកពុំបានចូលរួមកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សាទេ។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៨៩៥/១៩ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពលើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃផ្សេង ដោយសារសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជាប់ភារកិច្ចបន្ទាន់ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។ ថ្ងៃសវនាការត្រូវបានលើកទៅថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចទី៦ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទី១, ទី៣, ទី៤, និងទី៩។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៤ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៥, ទី៧, និងទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកស្រី LIU LING នាយកក្រុមហ៊ុននៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី ឈិន មីលីង ជាទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន លោក ថន សុធា និងកញ្ញា ញ៉ា ដួងដារីទ្ធ ជារដ្ឋបាល មានសិទ្ធិអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៨៣៨២៤៩៦០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមចរបាចាត់តាំងដោយកម្មករកម្មការិនីរោងចក្រ ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីសំណើជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- តារាងប្រាក់បាយថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ។

៧- ពាក្យបណ្តឹង របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពចូលមក លោកស្រីព្រះរាជអាជ្ញា នៃអយ្យការអមសាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីស៊ីមីងសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូ

ខា) ឯ.ក ដែលបានក្លែងបន្លំឯកសារដើម្បីស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩។

៨- កំណត់ត្រាវិន័យរបស់កម្មករឈ្មោះ សែត សុភ័ក្រ។

៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

១០- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះទិដ្ឋាការលេខ ២២៨៥/១៧ គ.រ.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក។

១១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

១២- ឯកសារជារូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៦៥៤/១៩ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតលេខ ១៦៥៣/១៩ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣- ឯកសាររូបភាពសកម្មភាពបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង១១ព្រឹក នៅហាងបាយក្បែររោងចក្រ ស្ថិតនៅភូមិបូរីកម្មករ សង្កាត់ច្បារមន ក្រុងច្បារមន ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

៤- លិខិតរបស់កម្មករកម្មការិនី ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

៥- ឯកសារសហជីពជូនដំណឹងតាមរយៈប្រៃសនីយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ១ រសៀល។

៦- ឯកសាររបស់ប្រៃសនីយ៍ជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុន និងក្រុមហ៊ុនបានស៊ីញ៉េទទួលនៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៧- បង្កាន់ដៃទទួលលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីជនដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស។

៨- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

៩- សារណាស្តីពីបញ្ឈប់លោក សែត សុភ័ក្រ អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី

ការមិនទទួលយកលិខិតស្តីពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកសហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

១១- លិខិតកាត់ភាគទានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- បញ្ជីកម្មករ-កម្មការិនីចូលជាសមាជិក និងស្ម័គ្រចិត្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០០រៀល ក្នុង ១ ខែៗ និងគាំទ្រសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ បញ្ហានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១៣- ពាក្យស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរព ជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣៨៩៥/១៩ កប/កស្គ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៥ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៣ រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីត្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផលិតកាបូប។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦២៥៣ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីត្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក)*។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយគ្មានអវត្តមាន (ទោះមាន ឬគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក) និងចូលមកបំពេញការងារទាន់ពេលវេលា។

  ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជាមួយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដូចដែលអនុវត្តចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ហើយថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតខ្លះមកធ្វើការទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលាស្ទើរតែពេញមួយខែ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែពួកគាត់មកធ្វើការមិនទាន់ពេលវេលាមួយថ្ងៃ ធ្វើឱ្យពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត គឺជាប្រាក់រង្វាន់ពិសេស ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្កើតជាទម្លាប់ល្អក្នុងការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្ត និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការធ្វើដំណើរឆ្ងាយ តម្រូវឱ្យចំណាយច្រើន។
  - និយោជកគួរតែផ្ដល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្ថែម ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលខិតខំជួយដល់និយោជកដោយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្ដល់ជូន។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និងមានតួនាទីជាអ្នកបើកឥវ៉ាន់។ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖
    - ០ កម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ មានតួនាទីជាអ្នកបើកឥវ៉ាន់ ហេតុនេះ គាត់ត្រូវដើរចល័ត។
    - ០ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ បានជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីព ហើយគាត់បានឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃ ដើម្បីជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍ ហើយថា បុគ្គលិជនជាតិដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានចុះហត្ថលេខាទទួលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
    - ០ និយោជកបានព្រមានកម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ តែម្តងគត់ មិនធ្លាប់មានការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរផ្សេងទៀតទេ។
    - ០ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ អុង សុផា, សែត សុក័ក្រ, ហួត ចិនតារ៉, និង មិន សោភា ដែលជាប់ឈ្មោះជាសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មកសួរថា ការបង្កើតសហជីពនេះគឺធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវច្បាប់ដែរ ឬទេ។ កម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា ការបង្កើតសហជីព គឺធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែរិះរកមធ្យោបាយ និងហេតុផលដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ សែត សុក័ក្រ នៅថ្ងៃទី៨ មករា ឆ្នាំ២០១៩។
    - ០ និយោជករើសអើងសហជីព ហេតុនេះនិយោជកត្រូវទទួលកម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ សែត សុក័ក្រ ថា ៖
    - ០ កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ សែត សុក័ក្រ បានដើរចោលកន្លែងការងារជាញឹកញាប់។
    - ០ និយោជកបានព្រមានកម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន៤ ដង ករណីអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ , និង ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨។
    - ០ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
    - ០ និយោជកមិនបានដឹងថា កម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ ជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីពទេ នៅពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ។ និយោជក មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត សែត សុក័ក្រ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស។
    - ០ និយោជកបដិសេធហត្ថលេខា ដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បុគ្គលិកជនជាតិចិនធ្វើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកលិខិតជូនដំណឹង ព្រោះថ្នាក់ដឹកនាំជនជាតិខ្មែរទើបមានសិទ្ធិចុះហត្ថលេខាទទួលឯកសារពីខាងក្រៅ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីគួ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើលិខិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានជូនសហជីព នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតជូនដំណឹងស្ដីពីកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសតាមរយៈប្រៃសណីយ៍ ប៉ុន្តែ និយោជកបដិសេធមិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលទេ។
- ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក រួចហើយ។
- កម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្ដិតមេដៃស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ចូលភាគទានសហជីពមានចំនួន ១២០៧ នាក់។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានទេ ដោយមូលហេតុ ៖
  - សហជីពពុំបានជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការចុះបញ្ជិកាសហជីពនេះ។
  - កម្មករនិយោជិតទទួលបានបញ្ជិកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ពិតមែន ប៉ុន្តែ និយោជកជំទាស់មិនទទួលស្គាល់សហជីពនេះទេ ហើយនិយោជកបានដាក់បណ្ដឹងទៅតុលាការខេត្តកំពង់ស្ពឺរួចហើយ ពីបទក្លែងបន្លំឯកសារ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ៥ដុល្លារ ជាមួយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដូចដែលអនុវត្តចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤និង៥)*

លើសពីនេះ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២៤/០៥-វីរ វីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា *" និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើនហើយប្រើពេលវេលាតិច ។*

...ការកំណត់ផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដាច់ដោយឡែកពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ គឺផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយ

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកលើការមកធ្វើការទៀងទាត់ ទាន់ពេលវេលា និងគ្មានអវត្តមាន។ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការងារទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ៥ដុល្លារ ជាមួយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដូចដែលអនុវត្តចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា៖ "*កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ*"។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលការផ្តល់ជូននេះ គឺសមស្របនឹងការកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើ រួចហើយ។

លើសពីនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាចាំបាច់តាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។*" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។*" ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ូនដាង អ៊ីកែវើល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១៥០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជិតទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ខាងលើ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “*...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ...។*”

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ។"*

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់ពិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយខុសនីតិវិធី"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ *"...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសារផ្ទុយគ្នា ទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ...ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ..."*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពោលគឺ និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ នេះមានន័យថា គោលការណ៍ទូទៅនៃកិច្ចសន្យាពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺមិនអាចអនុវត្តបានទេ ករណីដែលរកឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ធ្វើឡើងដោយពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ធ្វើឡើងដោយសារតែនិយោជកមានការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា ពេងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-[illegible]/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ ប៉េកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-គុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)*

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលបានអះអាងថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពមានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿបានថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ពិតជាធ្វើឡើងដោយការរើសអើងសហជីពមែន។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសាលកប័ត្រផ្ញើសេវារបស់សេវាប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ដើម្បីបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដោយមានបុគ្គលិកជនជាតិចិនម្នាក់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) បានចុះហត្ថលេខាទទួល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានតែថ្នាក់ដឹកនាំជនជាតិខ្មែរប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចុះហត្ថលេខាទទួលឯកសារពីខាងក្រៅ។ ក្រៅពីការអះអាង ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ករណីនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿលើសាលកប័ត្រផ្ញើសេវា ដែលជាឯកសារផ្លូវការរបស់ប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា។

យោងតាមសាលកប័ត្រផ្ញើសេវារបស់សេវាប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ដែលបញ្ជូនតាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានដឹងពីសមាសភាពជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព របស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ រួចហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្ថែមលើមូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ គឺដោយសារគាត់បានអវត្តមានពីការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកចំនួន ៧ដង គិតចាប់ពីពេលចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងតែងតែដើរចោលកន្លែងការងាររបស់ខ្លួន។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា បានព្រមានកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចំនួន ៤ដង ផងដែរ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញលិខិតព្រមានដែលពុំមានស្នាមមេដៃ ឬហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ធ្លាប់បានទទួលការព្រមានតែមួយដងគត់ ដោយមូលហេតុគាត់បានយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេសទៅផ្ញើតាមប្រៃសណីយ៍ទៅឱ្យនិយោជក។ បន្ទាប់ពីពិនិត្យភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់លិខិតព្រមាន ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ពិតជាបានអវត្តមានដូចជាច្រើនដងមែន ឬអត់នោះទេ។

លើសពីនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកត្រូវផ្ដល់ហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានផ្ដល់ភស្ដុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ នោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានសម្រេចជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ពោលគឺ មានរយៈពេល ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងនិយោជក ពីសមាសភាពបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលមានកម្មករនិយោជិត សែត.សុភ័ក្រ ជាអនុប្រធាន។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្ដល់នូវសំណងជម្ងឺប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖*

ក.បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករ និយោជិត ដែលបានបណ្ដេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ...

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..."។

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករទាំងនោះ មានលក្ខណៈជាការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២៨/០៧-ដេហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ។

យ៉ាងណាមិញ ចំពោះការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃដែលកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតបានផុតរលត់តែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២១១/១៥-ហ្វាយស្ដារ ខតថិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង សេចក្ដីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៥-អ៊ើជ្យាយល៍ ស្វេតថឺ (ខេមបូឌា))*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គួរតែគិតត្រឹមថ្ងៃដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ បានផុតរលត់ប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីទាំងពីរ គឺមានត្រឹមថ្ងៃដែលកិច្ចសន្យាការងារបានផុតរលត់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ គឺនៅថ្ងៃដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ត្រូវបានផុតរលត់តែម្តង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ និង
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ភាគទានភាគទាន ជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា)ឯ.ក ដែលកម្មករនិយជិតផ្តិតមេដៃដោយស្ម័គ្រចិត្តឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ខែរ ដែរឬទេ ?

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

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។"

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។*

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ បានចែងថា ៖ *"សហជីពអាចស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន លុះត្រាតែសហជីពនោះបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព"។*

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលពួកគាត់ជាសមាជិក។ ផ្អែកតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ខាងលើ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ អាចធ្វើទៅបានដរាបណាសហជីពបានទទួលបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្គូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ទទួលបានបញ្ជិកាសហជីពនៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ។ ភាគីនិយោជកជំទាស់ មិនទទួលស្គាល់

សហជីកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហើយបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានបញ្ជិកាដែលទទួលស្គាល់ និងចេញដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដូចនេះ សហ-ជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបាន។

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

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ត្រូវផ្ដិតមេដៃលើពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក និងលិខិតកាត់ភាគទាន ដោយភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព បញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់ភាគទាន ជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។ សហជីពបានដាក់ជូននិយោជកនូវលិខិតកាត់ភាគទាន ដោយភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព បញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់បង់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមានស្នាមមេដៃឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិកម្នាក់ៗ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតខាងលើ និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ចំនួន ១១៨៩ នាក់ សម្រាប់បង់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោង ចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

យោងតាមភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពបានផ្ដល់លិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទានសហជីព ដោយភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព បញ្ជាក់ការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់បង់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ីគ្លូ(ខេមបូឌា)ឯ.ក ដែលកម្មករនិយោជិតផ្ដិតមេដៃស្ម័គ្រចិត្ត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយខែ ជារាងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ ដែលបានផ្ដិតមេដៃយល់ព្រម សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ៥ដុល្លារ ជាមួយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដូចដែលអនុវត្តចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត សែត សុភ័ក្រ ចូលធ្វើការវិញ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ ដែលបានផ្តិតមេដៃយល់ព្រម សម្រាប់បង់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពកម្មករកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស៊ីគ្លូ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ហែម ហ្វូណារិទ្ធ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL