

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២០/២១ - ខេន ស្តីត ស៊ី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វ៉ៃ

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ កុយ នាម

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៨៩ ៤៣៨

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- កញ្ញា ណានស៊ី លីន

នាយកផ្នែកអនុលោមច្បាប់

២- លោក អានតូនី លីន

ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកអនុលោមច្បាប់

៣- លោក ផន ពិសី

ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់

៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី

បុគ្គលិកផ្នែកអនុលោមច្បាប់

៥- លោក អ៊ុំ វិសាល

មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ៤៣៨ ៤៥៤/០៨១ ៤៧៨ ០១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

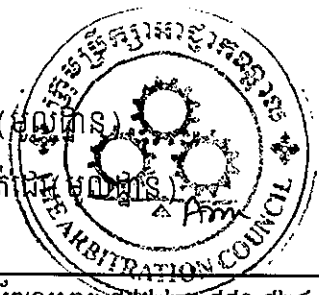
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន

ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ (មូលដ្ឋាន)

២- លោកស្រី សៀន សុខលៀប

ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ (មូលដ្ឋាន)



៣- លោកស្រី នៃ សេរី

ប្រធានសហជីពកម្ពុជា(មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី ម៉ម ចន្ទា

អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា

បញ្ជាក់វិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងលក់ដូរឱ្យមានដូចដើមវិញ ព្រោះពេលល្ងាចក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃលក់បាន។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការលក់នេះ មិនមែនលក់នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនទេ គឺគេលក់នៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មានវិធានការក្នុងការការពារជំងឺកូវីដ-១៩។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការយោគយល់ កុំកាត់លុយកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើសៀវភៅការងារថ្មី។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អនុវត្តទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្ហាញសមាជិករបស់សហជីពនីមួយៗ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ព្រោះបច្ចុប្បន្ន សហជីពមួយចំនួនបានបាត់សមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះរបស់សមាជិកសហជីពរួចរាល់ហើយ។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលពួកគាត់ទាមទារបាន ទៅលើសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុវត្តមិនបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនអាចលើកពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំបោះឆ្នោតតាមនីតិវិធីច្បាប់ត្រឹមត្រូវរួចរាល់ហើយ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ព្រោះក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព មិនឱ្យគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ មកហើយ ពោលគឺ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ការអនុវត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺពិនិត្យលើតម្រូវការជាក់ស្តែង។

វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការកែលម្អសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (មាតិកាទី១៨)។

Am



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៥១៣ ក.ប/អ វ/ក ចុះថ្ងៃពុធ ៤រោច ខែទុតិយាសាល ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បាន ចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ៦ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៥១៣ ក.ប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសការ រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ុយម (zoom) និងបន្ទប់ សវនាការត្រូវបានបែងចែក រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរឯកភាពនឹង នីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជា ចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន វិវាទទី២ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទទាំងស្រុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី៣, ចំណុចវិវាទទី៤, ចំណុចវិវាទទី៥ និងចំណុចវិវាទទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ *Ann*



នៅថ្ងៃសុក្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការករឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ កស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

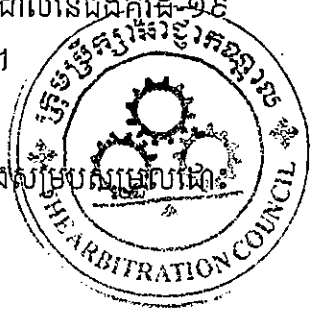
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- បណ្តាញតង់ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTL 2021011106 អពជ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៨ ឧរថ.កខ .ដរ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- ៣- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ ២៥៥ ឧរថ.កខ.ប្រក ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៤- លិខិតលេខ ០២១/៧៥ ខសស ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា ណានស៊ី លីន លោក អានតូនី លីន លោក អ៊ុំ វិសាល លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាង ឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុសិលធីឌី។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១/២០ ប.ក/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៦- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ៧- លិខិតលេខ ១៤៧/២១ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអនុវត្ត ការពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- ស្នាមមេដៃកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្នើសុំពឹងពាក់-ជួយអម និងសម្របសម្រួលដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ២- លិខិតស្នើសុំបន្ថែមម៉ោង។
- ៣- តារាងលំអិត។

Ann



៤- ឯកសារអមសំណុំរឿងលេខ ០២០/២១។

៥- ឯកសារជាប្រភព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៥១៣ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃទី៣៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ០៣០/២១ ក.ប/អ/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩០ កប/អក/វក/លកអ. ថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៩១ កប/អក/វក/លកអ. ថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

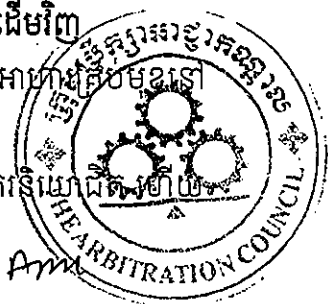
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៨៣១១នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៥១៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០៣០/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមាន ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់៖ ១. ប៉ែន សុភ័ន, ២. សៀន សុខលៀប និង ៣. វ៉ែន សេរី។

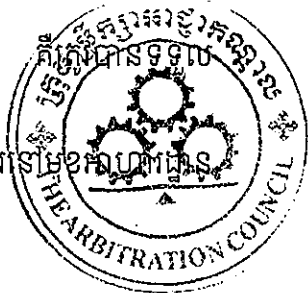
ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរដូចដើមវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរអាហារនៅ មុខអាហារដ្ឋាន ដូចពីមុន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ គឺមានអាហារដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនិយោជកផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអាហារដ្ឋានរបស់រោងចក្រ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កាលពីមុន មានកន្លែងលក់ដូរអាហារគ្រប់មុខនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រស្ថិតនៅពីមុខអាហារដ្ឋានរបស់រោងចក្រ ដែលកន្លែងលក់ដូរនេះ គឺលក់អាហារសាកសមនឹងជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតអាចទិញ និងមានអាហារដែលត្រូវការ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យរត់ជនជាតិចិន ដែលជាចុងភៅនៅក្នុងអាហារដ្ឋានជាអ្នកលក់ភេសជ្ជៈ និងអាហារ ដែលមានតម្លៃថ្លៃ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនអាចមានលទ្ធភាពទិញ និងគ្មានអាហារដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវការនោះទេ។ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិត គ្មានកម្លាំងធ្វើការនោះទេ ព្រោះមិនអាចរកទិញអាហារបរិភោគបានដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - o អាហារថ្ងៃត្រង់ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យនៅអាហារដ្ឋានរបស់រោងចក្រ គឺគ្មានអនាម័យដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចបរិភោគបាន។
 - o និយោជកបានប្រាប់ថា បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានចាក់វ៉ាក់សាំងការពារជំងឺកូវីដ-១៩ រួចហើយ នោះនិយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកខាងក្រៅមកលក់ដូរនៅខាងមុខអាហារដ្ឋានវិញ តែនិយោជកមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកលក់ដូរចូលមកលក់នៅខាងមុខអាហារដ្ឋាននោះទេ។ និយោជកយកមូលហេតុថា មិនចង់ឱ្យមានការប្រជ្រៀតគ្នាពេលអនុញ្ញាតឱ្យលក់ដូរមុខអាហារដ្ឋាន តែកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រជ្រៀតគ្នាជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅកន្លែងលក់ដូរក្រៅបរិវេណរោងចក្រដដែល។
 - o រោងចក្រដែលមានរបងជាប់គ្នា បានអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ហេតុនេះ និយោជកក៏គួរតែអនុវត្តដូចរោងចក្រផ្សេងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o យោងតាមលិខិតបទដ្ឋានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពីវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់នៃការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងសេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងស្ថានភាពផ្សេងនៅក្នុងរោងចក្រ ការមិនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកលក់ដូរពីខាងក្រៅមកលក់ដូរនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ គឺដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតពីការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រជ្រៀតគ្នាទិញម្ហូបអាហារ។
 - o បើទោះកម្មករនិយោជិតបានចាក់វ៉ាក់សាំងការពារជំងឺកូវីដ-១៩ គ្រប់គ្នាហើយក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតនៅតែត្រូវអនុវត្តវិធានការការពារតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ហើយការលក់ដូរក្រៅបរិវេណរបស់រោងចក្រ មិនមែនជាសមត្ថកិច្ចរបស់និយោជកនោះទេ។
 - o តាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកក៏បានពឹងពាក់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអាហារដ្ឋានឱ្យជួយលក់អាហារសម្រន់មួយចំនួនជូនកម្មករនិយោជិតដែរ។
 - o អាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងអាហារដ្ឋានដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតស្គាល់គុណភាពអនាម័យដោយមន្ទីរសុខាភិបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
 - o និយោជកនឹងជួយអន្តរាគមន៍លើករណីមានការលក់ភេសជ្ជៈ និងអាហារនៅមុខអាហារដ្ឋានរបស់រោងចក្រមានតម្លៃថ្លៃ ឱ្យលក់តាមតម្លៃទីផ្សារវិញ។

Ann



- នៅពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ មានភាពប្រសើរឡើង និងយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានការលក់ដូរដូចដើមវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីពនីមួយៗ មានចំនួនប៉ុន្មាននាក់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីពទាំងចំនួន ៧ ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - មុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតអាចចូលជាសមាជិកសហជីពលើសពីមួយ។ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកចាប់ផ្តើមអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលជាសមាជិកសហជីពតែមួយប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ បើកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ បានចូលជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន កម្មករនិយោជិតនោះ នឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពដែលចូលរួមចុងក្រោយ នៅពេលដែលសហជីពចុងក្រោយនោះ ជូនដំណឹងទៅនិយោជក។
 - និយោជកបានបង្ហាញកំណត់ត្រាកាត់ភាគទានសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរៀងៗខ្លួន រួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកមិនបានបង្ហាញកំណត់ត្រាបញ្ជីឈ្មោះសមាជិករបស់សហជីពទាំងអស់ និងលិខិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដោយមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតយល់ព្រមនោះទេ។
 - ការដែលនិយោជកមិនព្រមបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតណា ចូលសហជីពមួយណាមុន និងមួយណាក្រោយគេ ធ្វើឱ្យសហជីពបាត់សមាជិកភាព។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ការផ្តល់កំណត់ត្រាកាត់ភាគទានសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិករបស់សហជីពទាំងអស់ ទៅឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាមួយ គឺជាការជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីព ហើយនិយោជកមិនអាចអនុវត្តបែបនេះបានទេ។ និយោជកអាចបង្ហាញកំណត់ត្រាកាត់ភាគទានសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព សម្រាប់តែសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ចូលជាសមាជិកតែប៉ុណ្ណោះ។
 - ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពមានភារកិច្ចបញ្ជាក់ជាមួយសមាជិកនីមួយៗរបស់ខ្លួន និងមិនមែនជាភារកិច្ចរបស់និយោជកនោះទេ។

Am



**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍
ផ្សេងៗ ដែលពួកគាត់ទាមទារបាន ទៅលើសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ សហជីពកម្មករ
កម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា ទាមទារបាន ដល់សមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ, សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សម្រាប់លក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលសហជីពមួយ ទាមទារបាន និយោជកអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នោះជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្មើគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o នៅពេលសហជីពមួយទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗបាន សហជីពផ្សេងៗបានយកដំណឹងនេះ ដើម្បីទៅទាញយកប្រជាប្រិយភាពពីកម្មករនិយោជិត ដូចជាករណីការទាមទារក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥០/១៣។
 - o និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយសារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែចំនួន ១ទេ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលសហជីពមួយទាមទារបាន គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះតែសមាជិករបស់សហជីពនោះតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកមានសិទ្ធិនិងត្រូវអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារនិងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦
នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ បានប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ រួចរាល់ហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជករៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ខុសនីតិវិធី និងមានភាពមិនប្រក្រតី ដោយបានរកបេក្ខភាពមកឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតរួចជាស្រេច, មិនបានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងបានប្រាប់ទៅអ្នកបញ្ជាទិញថា បានប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកដល់ទៅ ៨លើក ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងនិយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៤លើក តែប៉ុណ្ណោះ មុនពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ និយោជកបានរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ តាមនីតិវិធីច្បាប់ហើយ។

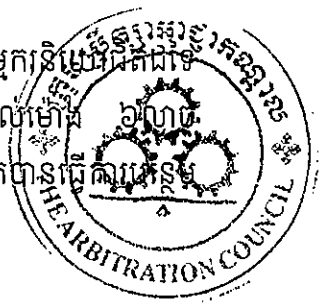
Am



ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានការរើសអើង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជករើសអើងកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា, កម្មករនិយោជិត សាន បារាំង លេខាធិការសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងកម្មករនិយោជិត កេត ស្រីវត្ត អនុប្រធាន សហជីពយុវជនខ្មែរ ដោយមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដូចកម្មករនិយោជិត ដទៃទៀតឡើយ ព្រោះគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
 - o ពេលដោះស្រាយវិវាទនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ពីមុន និយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងដោយសន្យាថា អនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកលើគោល ការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។
 - o រយៈពេល ៣ឆ្នាំ មកហើយ តាំងពីពេលដែលកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើជាសកម្មជន សហជីព រហូតក្លាយជាអនុប្រធានសហជីព និយោជកបានបញ្ជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម ថា មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ។
 - o នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកមិនបានបើកប្រាក់ ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យគាត់នោះទេ។
 - o និយោជកតែងតែមានបញ្ហាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខាងលើ ដោយសារការរើសអើងរបស់ និយោជក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឬមិនធ្វើ ហើយកម្មករ និយោជិតក៏បានសិទ្ធិយល់ព្រមក្នុងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើ។
 - o និយោជកចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើស្ថានភាពការងារជាក់ ស្តែង និងមិនបានរើសអើងកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o កម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ទើបតែធ្វើជាអនុប្រធានសហជីពបានមួយឆ្នាំទេ ហេតុនេះការ ចោទប្រកាន់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជករើសអើងគាត់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ គឺមិន សមហេតុផលទេ។ លើសពីនេះ និយោជកក៏គ្មានតម្រូវការឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃដែលធ្វើការ ផ្នែកជាមួយកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ មានន័យថា និយោជកមិនបាន រើសអើងកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ទេ។
 - o ប្រធានរបស់កម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី មិនបានចាត់ចែងឱ្យគាត់ និងកម្មករនិយោជិតដទៃ ទៀត ដែលធ្វើការផ្នែកដូចគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ប៉ុន្តែគាត់បាននៅដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រធានរបស់គាត់ ហើយបានលើកឡើងថា គាត់បានធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង និងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីនិយោជក។

Am



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរអាហារគ្រប់មុខនៅមុខ
អាហារដ្ឋានដូចពីមុន**

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាសិនថា តើក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលចែងថា៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនដោយយោងទៅតាម
មាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។"

តាមរយៈប្រការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាង
និយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែល
ប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក
និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព
សង្គម។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា៖ "ដើម្បីអាច
និយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែង
ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ ៖

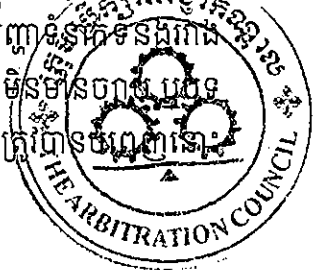
- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន
ដែរ។

តាមការពិនិត្យមើលលើឯកសារដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ
ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយរួមទាំងចំណុចវិវាទនេះ មានចំនួន
៧៥០នាក់។ ហេតុនេះ វិវាទនេះ គឺកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៥០នាក់ និងនិយោជក។ ដូចនេះ
លក្ខខណ្ឌ "ក" ត្រូវបានបំពេញ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរអាហារគ្រប់មុខនៅមុខអាហារ-
ដ្ឋានក្នុងបរិវេណរោងចក្រដូចពីមុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ គឺមិន
ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាង
និយោជក និងកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមែនច្បាប់ ឬបទ
ប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលកំណត់ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌ "ខ" មិនត្រូវបានបំពេញទេ។

១១
Am



យោងតាមលក្ខខណ្ឌខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីលក្ខខណ្ឌ “ក” ត្រូវបាន បំពេញ ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌ “ខ” មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ។ ហេតុនេះមានន័យថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីមិនត្រូវបាន បំពេញ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមដែលទាក់ទង នឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត យោងតាមប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរអាហារគ្រប់មុខនៅមុខអាហារដ្ឋានដូចពីមុន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីពទាំង ៧ ទៅកាន់ សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីព ទាំង ៧ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ទៅកាន់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជាដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណា ដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាក្នុងការងារ ។ កំណត់ត្រា ទាំងនេះ ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ”។

ប្រការ ៨ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និង ប្រាក់សេវាក្នុងការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាក្នុង ការងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះ ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវ ៖

- កាលបរិច្ឆេទនៃការយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសាមី
- កាលបរិច្ឆេទបង់ប្រាក់សេវាក្នុងការងារ
- កាលបរិច្ឆេទនិងចំនួនទឹកប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និង
- កាលបរិច្ឆេទនិងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ។

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងនេះ ឱ្យបានគង់ក្នុងរយៈពេល ០៣(បី)ឆ្នាំ និងត្រូវចម្លងជូន សហជីព ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីសហជីពសាមី”។

យោងតាមមាត្រា ៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ៨ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាកំណត់ត្រាដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាក្នុងការងារ ហើយកំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវបញ្ជាក់អំពីគុណប្រយោជន៍ នៃការអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ, កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីព ពាក់ព័ន្ធ។ និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រានេះឱ្យបានគង់ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពី សហជីព និយោជកត្រូវចម្លងជូនសហជីពសាមីនោះ។



យោងតាមអង្គហេតុ និងយោជកបានបង្ហាញកំណត់ត្រាកាត់កាតទានសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និងយោជិតរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សាមីទាំងបីរៀងៗខ្លួនរួចហើយ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិក របស់សហជីពទាំង ៧ ដែលមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ទៅកាន់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និង សហជីពកម្ពុជា។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការចម្លងជូន នូវកំណត់ត្រាកាត់កាតទានសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរី ស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមីទាំងបីរៀងៗខ្លួន ស្របតាមមាត្រា ៦១ នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ៨ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ខាងលើរួចហើយ ពោលគឺសហជីពមួយអាចស្នើសុំ កំណត់ត្រាកាត់កាតទានសហជីពតែសម្រាប់សហជីពរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចម្លង ជូនតាមការស្នើសុំនោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីពដទៃទៀត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីពទាំង ៧ ទៅកាន់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និង សហជីពកម្ពុជា។

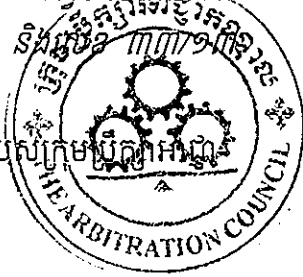
ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថ- ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និង សហជីពកម្ពុជាទាមទារបាន ដល់សមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ, សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីព កម្ពុជាទាមទារបាន ដល់សមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ, សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមាន គ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជា ប្រាជិក ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក”។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃុំកសិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ៣៣១/១៧-អិល ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សម្រាប់លក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលសហជីពមួយទាមទារបាន និយោជកអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នោះជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្មើៗគ្នា។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែចំនួន ១ ទេ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលសហជីពមួយទាមទារបាន គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះតែសមាជិករបស់សហជីពនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងដំណើរការក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន និយោជកមានសិទ្ធិអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្មើៗគ្នា ដើម្បីធានាដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតស្មើៗគ្នា ដែលជាកត្តារួមផ្សំដ៏ម្រេចចិត្តសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ លើសពីនេះ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងករណីនេះ ក៏មិនបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជាទាមទារបាន ដល់សមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ, សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

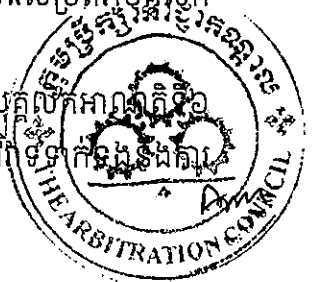
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៦/១៧-ឃ្លីនធ៍ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខូ អិលធីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ៖ “រាល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនទៅតុលាការការងារ ដែលជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើបញ្ហាវិវាទនេះ។ ក្នុងករណីមិនទាន់មានតុលាការការងារ សមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីនេះ ត្រូវប្រគល់ជូនតុលាការអាជ្ញាធាតុតិ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីរាល់បញ្ហាវិវាទដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទេ”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ពោលគឺចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងការ



បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានការរើសអើង

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ... ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារ ... "។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នា ដោយខុសនីតិវិធី នោះទេ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង រៀបចំ ហើយការចាត់ចែងនោះ គឺផ្អែកលើស្ថានភាពការងារជាក់ស្តែង ដោយគ្មានការរើសអើងកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពណាមួយនោះទេ និងតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជករើសអើងកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា, កម្មករនិយោជិត សាន បារាំង លេខាធិការសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងកម្មករនិយោជិត កេត ស្រីវត្ត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ដោយមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតឡើយ ព្រោះគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តថា រយៈពេល ៣ឆ្នាំ មកហើយ តាំងពីពេលដែលកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើជាសកម្មជនសហជីព ហេតុតាមផែនការអនុប្រធានសហជីព និយោជកបានបញ្ជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមថា មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក៏និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល



ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនគាត់ដែរ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយបញ្ជាក់ថា ករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រធានរបស់ខ្លួន និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូននោះទេ ហើយ ផ្នែកដែលកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី ធ្វើការនោះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ្គី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វកធីរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦- ដុងឌូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើង សហជីពកើតមានឡើងដែរឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្យាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-តាម បិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩- សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា(ខេមបូឌា)ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញវែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ក្លូបិល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១)

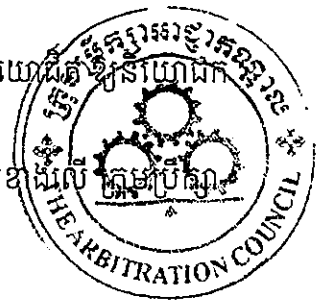
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រៅពីការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ ឬគាំទ្រលើការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលថា និយោជករើសអើងកម្មករនិយោជិត ពេជ្រ ផានី, កម្មករ និយោជិត សាន បារាំង និងកម្មករនិយោជិត កេត ស្រីវត្ត មិនឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីព ក្នុងការចាត់ចែងរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគ្មានការរើសអើង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

Amn



សម្រេច និងបញ្ជាក់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានកន្លែងលក់ដូរ អាហារគ្រប់មុខនៅមុខអាហារដ្ឋានដូចពីមុន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីសមាជិករបស់សហជីពទាំង ៧ ទៅកាន់សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីព កម្ពុជាទាមទារបាន ដល់សមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ, សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពអភិវឌ្ឍ ន៍កម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលើកពេលបោះឆ្នោតប្រតិភូ បុគ្គលិកអាណត្តិទី៦ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានការរើសអើង។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វិរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **កុយ នាម**

ហត្ថលេខា ៖ _____

