



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៧/២៤-ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិន ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង ឃុំសំរោងធំ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦០០ ០៨៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **តម** ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក **ចធន** ប្រធានរដ្ឋបាល
- ៣- លោក **បវ** រដ្ឋបាល
- ៤- លោក **សកស** ជំនួយការរដ្ឋបាល
- ៥- កញ្ញា **សសថ** ជំនួយការទីប្រឹក្សា
- ៦- កញ្ញា **គរណា** ជំនួយការទីប្រឹក្សា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

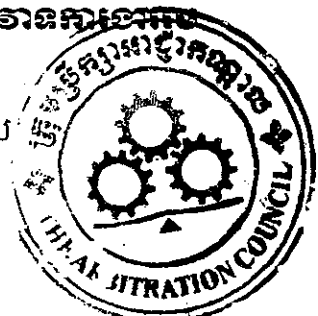
ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ**

នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិន ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង ឃុំសំរោងធំ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៨៦ ៥៥០/០៩៦ ៣០៣ ៧៩៧៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖



- ១- លោក **ថស** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ២- លោក **ចរ** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ៣- កញ្ញា **ផរ** ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ៤- លោកស្រី **ហសខ** ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៥- លោក **សស** អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- តំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា៖ ក្រុមហ៊ុនពុំសូវមានអ្នកបញ្ជាទិញទំនិញ ហើយអ្នកបញ្ជាទិញឱ្យតម្លៃទំនិញថោក ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានចំណូលទាប ដូច្នេះចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូននោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣២៦ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី៨ កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំជួយសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយ នូវចំណុចទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។



ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកផ្សះផ្សាពិនិត្យឃើញថា ក្នុងចំណោមចំណុចមិនសះជាងនឹងគ្នា ៣ចំណុច មាន ២ចំណុច ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីការងារ មានដូចខាងក្រោម ៖

- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទារកដ្ឋាន បន្ទប់បំបៅដោះកូនឡើងវិញ ដោយមានអ្នកថែទាំក្មេងតូចៗ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ បើសិនជារៀបចំពុំបានទេ សុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មការិនីដែលមានកូនតូចៗ
- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះការបង់ប្រាក់ជូនទៅ ប.ស.ស ក្នុងករណីរកឃើញថា ការបង់នេះ មិនប្រក្រតី ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែតម្រូវនឹងទូទាត់សងរំលឹកឡើងវិញ នូវអ្វីដែលបង់ខ្វះកន្លងមក រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន (ប្រាក់ខែគោល ប្រាក់របបសោធន ប្រាក់របបហានិភ័យការងារ និងប្រាក់របបថែទាំសុខភាព)។

ដូច្នេះចំណុចទាមទារទាំង ២ចំណុច ខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់ថា ត្រូវអនុវត្តតាមយន្តការអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីពិនិត្យឱ្យបានច្បាស់លាស់តាមទិដ្ឋភាពច្បាប់។ ដោយឡែក ការទាមទារចំនួន ១ចំណុច គឺជាចំណុចមិនសះជាងនឹងគ្នា ពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ យល់ឃើញថា គួរបញ្ជូនចំណុចទាមទារទី១ ដែលមិនសះជានេះ ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាងនឹងគ្នា ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចវិវាទរបស់កម្មករនិយោជិតដែលផ្សះផ្សាមិនសះជានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានចំនួន ៣ចំណុច។ ដោយឡែក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជូនចំណុចវិវាទមិនសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ស្របតាមការបញ្ជូនចំណុចវិវាទតែចំនួន ១ចំណុចនេះ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កត់សម្គាល់ឃើញថា ចំពោះចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុចទៀត ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាង តែមិនបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ២ចំណុចនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាផ្លូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីកំណត់ពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចទាមទារទាំង ២ចំណុចនោះ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួនតែ ១ចំណុច ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ១ចំណុច តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប៉ុណ្ណោះ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរអក្ខរកម្មអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជា នឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់ភាគព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការអឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

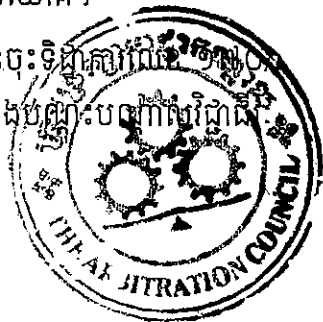
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តាំង ម៉ែង ជាទីប្រឹក្សា និងលោក ចឹង ធានសេង ជាប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួមនៅសហគ្រាស ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២៤។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃសហគ្រាស ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៩៩៣៣៧៥៦៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៤- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ PTL 24020139361 អពជ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ១១២២/១៨ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ១៩ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ២- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានគំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៤៧២ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោក-លោកស្រីឈ្មោះ **ហស** , **សសម** , **សស** , **ថមឡូ** , **សសភ** , **យម** , និងឈ្មោះ **លសខ** ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការសូមពររបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ស្នើសុំឱ្យនិយោជកដោះស្រាយនូវសំណូមពរចំនួន ៦ចំណុច។
- ៤- លិខិតលេខ ០០៧/២៤ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវវិវាទការងាររួម ចំនួន ៦ចំណុច ដែលក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានដោះស្រាយ តែមិនសះជា។
- ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ធ្វើនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៦- លិខិតលេខ ០០៤/២៤ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៦ចំណុច ដែលជាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ពីលោកប្រធាន ក្នុងការជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមចំនួន ៦ចំណុច ជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អដ្ឋាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់កម្មករ កម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមចំនួន ៦ចំណុច របស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក នៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ រៀបរយនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ម៉ោង ០២ : ០០ នាទី រសៀល។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៤៣/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។



១០- លិខិតលេខ ៥៨២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

១១- ឯកសារស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក សុំគាំទ្រឈ្មោះ ១/លោកស្រី សហ ២/លោក សសម ៣/លោក សស ៤/លោកស្រី ថមឡ ៥/លោកស្រី សភ ៦/លោក យម ៧/លោកស្រី លសខ ជាប្រតិភូចរចា ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមចំនួន ៦ចំណុច។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣២៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៣០៧នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣២៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ រួមមាន ៖ ១. សស និង ២. លសខ



- ការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ គឺមិនដូចគ្នានោះទេ ព្រោះយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុននីមួយៗនោះ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃប្រចាំថ្ងៃត្រង់ ប៉ុន្តែ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ អាចនឹងមិនផ្តល់ជូនដូចគ្នានោះទេ។
- បច្ចុប្បន្ន និយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ព្រោះជាតម្រូវការតាមផ្នែកខ្លះ តែ ប៉ុណ្ណោះ មិនមែនបញ្ជាក់ថា និយោជកមានសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរឡើងវិញនោះទេ។ ជាក់ស្តែង និយោជកបានកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចាប់ពីចំនួនជាង ១៦០០នាក់ មកត្រឹមតែចំនួន ១៣១១នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ រីឯ កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅឡាញដេរ សរុបចំនួន ២០ក្រុម នៅ សល់តែ ១៥ក្រុមប៉ុណ្ណោះ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃសហគ្រាស ហ៊ិង ស៊ីង ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "១.ខ.អង្គច្បាប់

ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ លើលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ដូចជា ១.ប្រាក់ឈ្នួល (-ច្បាប់ ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៤ ១០៥ និង១០៨ -សេចក្តីជូនដំណឹង១០៣/១៣ -ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួលសប្បុរស ២៨៣/២៣) ២.ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ (-សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០ និង០៤១/១១) ៣.ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ (-ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១០ -សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២ -ប្រកាស ៤៦៥/១៨) ៤.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ (-សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២)។ ទាំងនេះជាលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ សុទ្ធតែបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាំង អស់។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

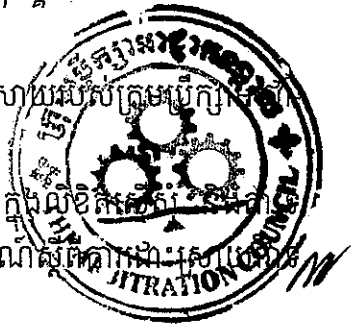
មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីកម្មករ និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួល ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ ថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមន និងលេខ ១២០/ ១៥- កំហុក ត្រាស់ ប្រាយវេត ខុសិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានប្រតិក្ខេបចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ។



ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុន ស៊ីង ហ្គាមីន (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧៨៧នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៨៧នាក់ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២នាក់ មិនមានឈ្មោះ ២នាក់ទៀត មិនមានស្នាមមេដៃ និង ១១នាក់ផ្សេងទៀត មានឈ្មោះស្មុនស្មា។ យោងតាមការបេកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានចំនួន ៧៧២នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារចំនួន ៧៧២នាក់។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យអាហារថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៧២នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យអាហារថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាអនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជាអនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចេញអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញតួនាទីរបស់វា វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...



គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់កាត់ទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហ- ជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។...

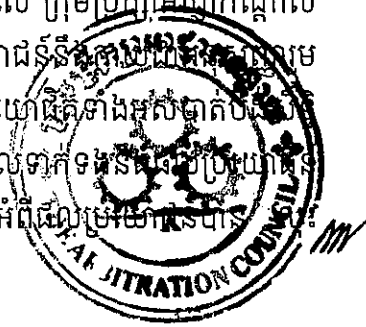
ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមគ្នាត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមគ្នាជាមួយនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មាត់បិទ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន



ត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុង ការចេញចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែល មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើស៊ិន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អ៊ីកែវលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/ ១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ រ៉េក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០- ស្តារឡែប៊ី អ៊ីកែវលី មេនុហ្វេកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌីវ ខលលិក ស៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ិនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ត្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហ- ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជករៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យអាហារថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៧២នាក់។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬ ផ្តល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យអាហារថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៧២ នាក់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន១០ថ្ងៃ បើករណី មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាធរស្ថិតិ ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

