ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៦/២៤-ណាហ្គាភីស ឧបករីរេសិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបករីរេសិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង ឃុំសំរោងធំ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្ដាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៧០ ៩៧៦/ ០១១ ៨៩៦ ៩៦៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក	តម	ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
២- លោក	បរ	រដ្ឋបាល
៣- លោក	ចធស	រដ្ឋបាល
៤- លោក	សកស	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៥- កញ្ញា	សសគថ	ជំនួយការ
៦- កញ្ញា	គរណ	ជំនួយការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបករីរេសិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង ឃុំសំរោងធំ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្ដាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៨៦ ៥៥០/០៨៦ ៦២៥ ៥៩៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ចស មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

២- លោក ចរ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

៣- កញ្ញា ផរ ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

៤-លោកស្រី លវណ ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៥-លោកស្រី ផសរ ជំនួយការសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៦-លោកស្រី វសរ សហជីព (មូលដ្ឋាន)

៧- លោកស្រី ជសរ សហជីព (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

-តំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្ដល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា៖ ក្រុមហ៊ុនពុំសូវមានអ្នកបញ្ជាទិញទំនិញ ហើយអ្នកបញ្ជាទិញឱ្យតម្លៃទំនិញថោក ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានចំណូលទាប ដូច្នេះចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំទាន់មានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូននោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាតីស ខបភើរសិន លេខ ៣២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាកីស ខបភើរេសិន ស្ដីពីការស្នើសុំជួយសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យ ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកផ្សះផ្សាពិនិត្យឃើញថា ក្នុងចំណោមចំណុចមិនសះជាទាំង ៣ចំណុច មានចំនួន ២ចំណុច ពាក់ព័ន្ធនឹងការ អនុវត្តតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការងារ មានដូចខាងក្រោម ៖

- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនឡើងវិញ ដោយមានអ្នកថែទាំក្មេង តូចៗ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ បើសិនជារៀបចំពុំបានទេ សុំក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មការនីដែលមានកូនតូច។
- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ពិនិត្យឡើងវិញ ចំពោះការបង់ប្រាក់ជូនទៅ ប.ស.ស ក្នុងករណីរកឃើញថា ការបង់ នេះ មិនប្រក្រតី ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែតម្រូវ និងទូទាត់សងវិលើកវិញ នូវអ្វីដែលបង់ខ្វះកន្លងមករហូតដល់បច្ចុប្បន្ន (ប្រាក់ខែគោល ប្រាករបបសោធន ប្រាក់របបហានិភ័យការងារ និងប្រាក់ថែទាំសុខភាព)។

ចំណុចទាមទារទាំង ២ចំណុច ខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះ បណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ថា ត្រូវអនុវត្តតាមយន្តការអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីពិនិត្យឱ្យបានច្បាស់លាស់តាម ទិដ្ឋភាពច្បាប់។ ដោយឡែក ការទាមទារចំនួន ១ចំណុច គឺជាចំណុចមិនសះជានឹងគ្នា ពាក់ព័ន្ធនឹង ផលប្រយោជន៍លើសពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ យល់ឃើញថា គួរបញ្ជូនចំណុចទាមទារទី១ ដែលមិនសះជានេះ ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីដោះស្រាយ បន្ត។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៩ និង ០០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចវិវាទរបស់កម្មករនិយោជិតដែលផ្សះផ្សា មិនសះជានៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈមានចំនួន ៣ចំណុច។ ដោយឡែក ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជូនចំណុចវិវាទមិនសះជាតែចំនួន ១ចំណុច មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ភាគី កម្មករនិយោជិតយល់ស្របតាមការបញ្ជូនចំណុចវិវាទតែ ១ចំណុចនេះ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល កត់សម្គាល់ឃើញថា ចំពោះចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុចទៀត ដែលមានក្នុង កំណត់ហេតុមិនសះជា តែមិនបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ២ចំណុចនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹង ពិចារណាផ្លូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីកំណត់ពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លើចំណុចទាមទារទាំង ២ចំណុចនោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួនតែ ១ចំណុច ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្ដាលប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ១ចំណុច តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តម លោក បរ និងលោក សកស ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសារណាបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃសហគ្រាស ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន លេខ MOC-៧២២៥៤៥៩១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

៤- សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន លេខ DE ២០២១១១៩៨ អធក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន បានតម្កល់ទុកលេខ ២៤៩០/២០១៣ ពណ. ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រ ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៧១/១៩ ក.ប.រ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល។

៧- អនុសញ្ញារួមស្ដីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបករើរសិន លើជំពូកជាមួយ និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៧២/១៤ ក.ប.រ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត ធ្វើនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន ធ្វើនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត ធ្វើនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

៤- លិខិតលេខ ០០៦/២៤ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវវិវាទការងាររួម ចំនួន ៧ចំណុច ដែលក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត បានដោះស្រាយ តែមិនសះជា។

៥- លិខិតលេខ ០០៣/២៤ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ចំណុច ដែលជាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត លេខ ០០៦១/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- លិខិតលេខ ៩២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់កម្មករ កម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមចំនួន ៧ចំណុច របស់កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត។

៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាភីស ឧបកើរសេិន លីមីធីត គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសំណើរសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ពីលោកប្រធាន ក្នុង

ជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមចំនួន ៧ចំណុច ជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

១០- ឯកសារស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន លីមីធីត សុំគាំទ្រឈ្មោះ ១/លោកស្រី លវ ២/លោកស្រី វសវ ៣/លោកស្រី ជសត ៤/លោក ជវណ ៥/លោកស្រី វផល ៦/លោកស្រី ផសវ ៧/លោកស្រី ហាឡ ៨/លោកស្រី ហម ៩/លោកស្រី ជសវ ជាប្រតិភូចរចា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមចំនួន ៧ចំណុច។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន លេខ ៣២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន លេខ ០០២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៨ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៩ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៩៨២នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន លេខ ៣២៥ ក វក/អក/ប.ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន៖ ១. វសវ ២. ជសវ ៣. លវ និង ៤. ផសវ ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបកើរេសិន លីមិតធីត លេខ ០០៦១/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ និងលិខិតទទួល[illegible]

ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបតើរសិន លីមិតធីត លេខ ៩២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. លោកស្រី លវ ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី សចដ ជាអនុប្រធាន, ៣. លោកស្រី សគ ជាលេខាធិការិនី។

- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ដិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបតើរសិន លីមិតធីត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាគីស ឧបតើរសិន មានបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំអាហារថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្ដល់ជាប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជំនួសឱ្យអាហារថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ០ ចាប់តាំងពីពេលក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកមិនដែលបានផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
    - ០ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកក៏មិនដែលសន្យា ឬមានកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ជាមួយកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
    - ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពតែមួយប៉ុណ្ណោះ គឺសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដែលមានសមាជិកសរុបចំនួន ៤៨៣នាក់។
    - ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ០ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់ ដែលមានចំនួនស្ទើរតែទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បានផ្ដិតមេដៃទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ជូនពួកគាត់។
    - ០ ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗដែលនៅក្បែរនោះ មានដូចជាក្រុមហ៊ុន ជា ស៊ីណាត និងក្រុមហ៊ុន យី ដា បានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេចំនួន ២០០០រៀល ហើយចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលបើកដំណើរការថ្មីៗ ក៏បានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៣០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេផងដែរ។
    - ០ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ ដែលមានការពង្រីកអគារផលិតកម្មរហូតចាប់ពីមានអគារចំនួន ១អគារ រហូតដល់មានអគារចំនួន ៣អគារ និងចំនួន ៤អគារ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ០ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្ដល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ដោយហេតុថា ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រុមហ៊ុនមិន[illegible] ការបញ្ជាទិញធ្លាក់ចុះ និងថ្លៃទំនិញធ្លាក់ថ្លៃផងដែរ។

- ម្យ៉ាងទៀត មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារជាច្រើនដងមកហើយ នៅត្រឹមកម្រិតក្រុមហ៊ុន ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៤ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូននោះទេ ដោយលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនទើបបានបង្កើតឡើង។
  - រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកលើកឡើងថា សេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ ហើយក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតសង្កេតឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានដំណើរការជាធម្មតា និងបានពង្រីកអគារជាបន្តបន្ទាប់ ដោយបានជួលកម្មករនិយោជិតចាប់ពីចំនួន ១០០០នាក់ រហូតដល់ចំនួន ៣០០០នាក់ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការខាតបង់នោះទេ។
  - ផ្អែកតាមការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមិនមានទិន្នន័យ ឬរបាយការណ៍ជាក់លាក់ណាមួយ គឺមានក្រុមហ៊ុនប្រហែលចំនួន ៧០ភាគរយ នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - លើសពីនេះទៀត សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរមានសមាជិកចំនួន ៧៣សហជីព ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកចំនួន ៤០សហជីព ដែលនិយោជកបានផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
  - បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនទទួលបានការបញ្ជាទិញទំនិញដែលមានតម្លៃទាប ដូចដែលកម្មករនិយោជិតបានឃើញជាក់ស្តែងក្នុងតម្លៃនៃការដេរតាមបរិមាណផលិតផល។ ម្យ៉ាងទៀត អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិបានទំលាក់តម្លៃទំនិញ និងស្វែងរកទីផ្សារណាដែលមានតម្លៃទាប ដែលក្រុមហ៊ុនមានភាពពិបាក ហើយប្រសិនបើមិនទទួលយកការបញ្ជាទិញមានតម្លៃទាប គឺមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងតែព្យាយាមធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការងារធ្វើ និងចៀសវាងមិនឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ចំពោះ ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗដែលបានផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលបានបើកដំណើរការយូរហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ការផ្តល់ជូននេះ គឺជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចយកក្រុមហ៊ុនមួយទៅប្រៀបធៀបជាមួយក្រុមហ៊ុនមួយផ្សេងទៀតបាននោះទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុននីមួយៗមានលក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗគ្នា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៤០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?///

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុននិយោជកមិនដែលបានផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកក៏មិនដែលសន្យា ឬមានកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ជាមួយកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ជាប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម 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 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ*

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។... ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។*"

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។*"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេស៊ីន [illegible] ចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង រ៉ុនដាង អ៊ីកែរីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ [illegible]*

ARBITRATION COUNCIL

១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ វើក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្តារវ៉េឡថ៍ អឺកែរីវ មេនូហ្វេកធឺរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ដេអេស លេឌើរ ខលលិក សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្រ្ទី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៤០០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣២៩នាក់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុខ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

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