ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

**លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៥/១១-ចុង យ៉ូវ**

**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១**

**យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល លីវ សុវណ្ណា**

# សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង រិទ្ធហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

## ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃរកា ឃុំឆក់ឈើនាង ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៧២៧ ៧៨៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាកាលើកទី១ :

- លោក ប៊ុន ហេង ប្រធានរដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាកាលើកទី២ : **អវត្តមាន**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ**

- **សហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ** Zhong Yov Co, Ltd

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃរកា ឃុំឆក់ឈើនាង ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៥៨ ១២៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាកាលើកទី១:

១- លោក ជួន មុំថុល ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

២- លោក ម៉ុម ធន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៣- លោក ម៉ុក សុវណ្ណ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៤- លោកស្រី សុក ស៊ីម៉ុន្នា គ្រូអប់រំសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៥- លោក អ៊ូ វិទ្ធា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៦- លោក ស៊ិន សុធា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

៧- លោក ផុន នីម ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ Zhong Yov Co, Ltd

៨- លោក អ៊ា ធន់ អនុប្រធានសហជីព

៩- លោក អុល ចាន់រ៉ុម លេខាធិការសហជីព

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាកាលើកទី២:

១- លោក ម៉ុម ធន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

២- លោក ផុន នីម ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ Zhong Yov Co, Ltd

៣- លោក អ៊ា ធន់ អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក អុល ចាន់រ៉ុម លេខាធិការសហជីព

## បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបូកបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែម ០៥ ដុល្លារ, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ០៦ ដុល្លារ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ចូលទៅប្រាក់ខែគោលរបស់កម្មករ កម្មការិនី ទាំងកម្មករសាកល្បង ទាំងកម្មករពេញសិទ្ធិដោយអនុវត្តតាមប្រកាស របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១១ នេះ ជាដាច់ខាត ព្រោះក្រុមហ៊ុនពុំបានអនុវត្តទេ នេះបញ្ជាក់ថា នាយកក្រុមហ៊ុន Zhong Yov Co, Ltd ពុំទាន់បាន អនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុននេះត្រូវតែទូទាត់សងវិញនូវប្រាក់ ខែគោល ដែលពុំទាន់បានបូកបញ្ចូលជូនកម្មករតាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- រាល់ពេលដែលកម្មករមានគ្រោះថ្នាក់ការងារទោះនៅក្នុង ឬនៅក្រៅរោងចក្រក្តី ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូន ជនរងគ្រោះទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យឱ្យបានរួសរាន់ទាន់ពេលវេលា ដោយរៀបចំឯកសារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ភ្ជាប់ទៅជាមួយ ដើម្បីបញ្ជូនទៅកាន់ **ប.ស.ស** ព្រោះកន្លងមកពេលដែលកម្មករគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទាមទារម្តង១បញ្ជូនទៅកាន់

មន្ទីរពេទ្យ ឯកសាររបស់ **ប.ស.ស** ទៅពុំទាន់ពេលវេលាធ្វើឱ្យការព្យាបាលកម្មករមានការយឺតយ៉ាវជាខ្លាំង ដូច្នេះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អាយុជីវិតរបស់កម្មករបាន ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឧបត្ថម្ភថ្លៃស្នាក់នៅ, ថ្លៃជួលឡាន ០៦ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការតាំងពីឆ្នាំ២០០៥-២០១១ ឱ្យបាន ០៣ ដុល្លារ ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបិទប្រកាសផ្សព្វផ្សាយឱ្យកម្មករទាំងអស់បានដឹងអំពីប្រាក់ខែគោល, ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់, ប្រាក់ឧបត្ថមថ្លៃស្នាក់នៅ, ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ។ល។

៦- សុំឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន Zhong Yov Co, Ltd បញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)( មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ( អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ ( ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៩២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

### សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :**

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ២០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១ ( វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល ) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ ( វេលាម៉ោង ៩:០០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី:**

នៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ ចុង យ៉ូវ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបាន

ល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ហើយជាលទ្ធផលពុំមានចំណុចណាមួយទទួលបានការសះជានឹងគ្នា លើការទាមទារចំនួន ០៦ ចំណុចនេះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៩២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះចំនួន ២ លើក គឺ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល និងនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៩:០០ ព្រឹក។ នៅក្នុងសវនាការលើកទី១ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ ភាគីនិយោជក ពុំមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ទី៥ និងទី៦ ភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិតបានដកចេញពីការទាមទារ។ ដូចនេះ ចំណុចមិនសះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទ *សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬ វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍* ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ ផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាននៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ។ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ដូច្នេះ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ពោលភាគីទាំងពីរពុំមានសិទ្ធិធ្វើការជំទាស់លើសេចក្តីបង្គាប់នេះបានទេ ។

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ជូនលោក ប៊ុន ហេង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ លេខ ០៣០/១០ កប/វប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ លេខ ១២៥០ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ។

៥- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង ៦២/១០-ចុង យ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៧- លិខិតស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ ចុង យ៉ូវ ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

១- លិខិតស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ ចុង យ៉ូវ ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរលេខ ០៣៣/១១ សសខ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនឯកឧត្តមប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការជួយដោះស្រាយការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្មែរ នៃរោងចក្រ ចុង យ៉ូវ ។

៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់របស់សហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ Zhong Yov Co, Ltd លេខ ០២០/១១ កប ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ Zhong Yov Co, Ltd ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីពខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ចុង យ៉ូវ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១០ ។

៨- តារាងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន Zhong Yov Co, Ltd លេខ ០៩២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន Zhong Yov Co, Ltd ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ២៥២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ២៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៧- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ បានចាប់ដំណើរការដំបូងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែលជា ២៥០ នាក់។
- ក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ មានសហជីពចំនួនពីរ គឺសហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ ចុង យ៉ូវ និងសហជីពយុវជនខ្មែរ។ សហជីពយុវជនខ្មែរមានវិញ្ញាបនបត្រប័ញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ហើយមានសុពលភាពត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។
- សហជីពខ្មែរនៃកម្មកររោងចក្រ ចុង យ៉ូវ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះមានបញ្ជិកាសហជីពដែលចុះនៅថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ហើយមានសមាជិកចំនួន ២៦ នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០**

- នៅក្នុងខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកបានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ពោលគឺមុនពេលដែលចេញសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ស្តីពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ចូលជាធរមាន។ មូលហេតុនៃការផ្តល់ជូនមុននេះ គឺដោយសារសហជីពយុវជនខ្មែរបានស្នើសុំទៅនិយោជក និងបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ភាគីមិនចាំពីថ្ងៃខែ ជាក់លាក់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។
- ភាគីបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះ គឺមិនបានយកទៅចុះបញ្ជិកានោះឡើយ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរបានប្រកាសទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលខ្លួនបានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុននោះ គឺសម្រាប់អនុវត្តតែចំពោះភាគីសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរតែប៉ុណ្ណោះ។
- បច្ចុប្បន្ននេះប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតណាចូលជាសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ភាគីនិយោជកនឹងធ្វើការផ្តល់ជូនបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ស្តីពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានចេញផ្សាយឱ្យអនុវត្តនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ មក និយោជកបានតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក

ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។ ដូចនេះ និយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះនិយោជកបានអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយ ហើយពួកគាត់មានមុខងារ និងតួនាទីដូចគ្នា ដូចនេះពួកគាត់ត្រូវទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នា។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ភាគីនិយោជកមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះបើសិនកម្មករនិយោជិតលាលែងពីសហជីពខ្មែរ ហើយទៅចូលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ភាគីនិយោជកនឹងផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភនៅក្នុងខែសីហា និងកញ្ញា នោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ទៀតថា សហជីពយុវជនខ្មែរ ជាសហជីពដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលសហជីពនេះបានចុះជាមួយនឹងនិយោជកត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ មិនមែនតំណាងតែសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំបានផ្តល់ឯកសារដែលនិយោជកបានព្រមព្រៀងតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរនៅក្នុង ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ទេ។

**ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩**

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅមុនឆ្នាំ២០០៨ គឺបើកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការបានចំនួន ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ និយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លារ អាមេរិក។ បើធ្វើការបាន ២ ឆ្នាំ នឹងទទួលបាន ៣ ដុល្លារអាមេរិក។ បើធ្វើការបាន ៣ ឆ្នាំ នឹងទទួលបាន ៤ ដុល្លារអាមេរិក ហើយបើធ្វើការបាន ៤ ឆ្នាំ នឹងទទួលបាន ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ហើយបន្តទៅទៀត និយោជកឈប់តម្លើងជូនទៀតហើយ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាង ៥ ឆ្នាំ ក៏ដោយ ពោលគឺនិយោជក អនុវត្តទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះក្នុងឆ្នាំ២០០០។
- នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និយោជក និងសហជីពយុវជនខ្មែរបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយគឺ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩ ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ ចំនួន ១ ឆ្នាំ ឬ ២ ឆ្នាំ ហើយនឹងត្រូវទទួលបាន ២ ដុល្លារអាមេរិក ឬ ៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនោះ គឺនិយោជក ពុំបានផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពជូនទេ។

- កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះមានចំនួន ១៧ នាក់ ដូចមានរាយនាមឈ្មោះ និងអតីតភាពការងារ ដូចខាងក្រោម៖

| ល.រ | គោត្តនាម និង នាម | អត្តលេខ | ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ចូលបំរើការងារ |
|---|---|---|---|
| ១ | ឈិន សោកណ្ឌ័ | ១០៧ | ០១-០៤-២០០១ |
| ២ | មុំ ស្រី | ០០៩ | ១១-១១-១៩៩៨ |
| ៣ | ឡូញ សុភាព | ០៩៣ | ០១-០៩-២០០០ |
| ៤ | អៀម កឿន | ០៩២ | ០១-០៩-២០០០ |
| ៥ | នាង ស្រីអូន | ១៩៩ | ០១-០៩-២០០១ |
| ៦ | ង៉ែត សុផាត | ០១២ | ១៦-១១-១៩៩៨ |
| ៧ | ចាន់ វុទ្ធី | ១១០ | ០១-០៤-២០០១ |
| ៨ | ជុន ស្រីមុំ | ២២៨ | ០៤-០៤-២០០២ |
| ៩ | សាំ ទូច | ១០៨ | ០១-០៤-២០០១ |
| ១០ | អ៊ា ធាន់ | ៣២៧ | ០១-០១-២០០៣ |
| ១១ | ម៉ៀច សូលិន | ៤៩០ | ១៧-០១-២០០៣ |
| ១២ | អ៊ុល ចាន់រ៉ុម | ៤៧០ | ១១-០៦-២០០៣ |
| ១៣ | សែត សោភា | ៦២៦ | ២៣-០២-២០០៤ |
| ១៤ | ជីម ផល្លី | ១២៧៣ | ២៣-០៩-២០០៥ |
| ១៥ | រុន រ៉ុម | ១៨២៦ | ២៧-១១-២០០៦ |
| ១៦ | ញក់ ស្រីឡូ | ១២៧២ | ២៣-០៩-២០០៥ |
| ១៧ | ពីង ធឿន | ១០៨៥ | ២៤-០៣-២០០៥ |

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា បើនិយោជក ពុំអាចផ្តល់តាមការស្នើសុំទេ គឺពួកគាត់សុំទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះទៅតាមច្បាប់។

## ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

**ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០**

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាជាមុនសិនថា តើការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ*

*ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាមួយណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ "*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និង ៣៧/១១-*អេ អេស ឌី ចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ដោយសារការទាមទារនេះ ជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានចែងក្នុងក្រឹត្យច្បាប់ លេខ ៣៨ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា *" កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៥៦ (ហាសិបប្រាំមួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងពី ១ ខែ ទៅ ៣ ខែ (គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៤៥ ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ៥ ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារ ស្មើ ៥៦ ដុល្លារ) ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បច្ចុប្បន្ន ៥០ ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ៥ ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារ ស្មើ ៦១ ដុល្លារ) ។*

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺចូលជាធរមាន ក្រោយពេលមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជកជាមួយនឹងសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ ខាងលើនេះហើយ។ ដូចនេះ វិវាទនេះ មិនទាក់ទងនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះទេ។

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"*។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា *"កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើតកែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន ..."* ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា *" កិច្ចសន្យា ទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានយល់ព្រមពីគូភាគី។ ...កិច្ចសន្យាមានអនុភាពតែលើភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ "*។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា *"ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ឋិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគីនិយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារបានឡើយ"* ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៣១/០៩- មេដគ្រេស ថេកស្ទាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៥៤/១០-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ លេខ៦៨/១០-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ ៤៦/១១-សាន់លីហ្វូង ចំណុចវិវាទទី២)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងហេតុផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ គឺអនុវត្តចំពោះតែភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងតែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្ទុយទៅវិញ តើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវអនុវត្តជាទូទៅចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែរ ឬទេ?

ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា *"សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគ ច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងមូលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ។"*

យោងតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ មានន័យថា សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត គឺមានសិទ្ធិស្របច្បាប់នៅក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលសិទ្ធិស្របច្បាប់នេះមិនតំរូវឱ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននោះទៀតទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រការនេះ មិនបានបញ្ជាក់ថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅពេលដែលធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវតែតំណាងឱ្យភាគីទាំងអស់នោះដែរ។

ប៉ុន្តែ ចំពោះការចរចាអនុសញ្ញារួម ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតទៅតាមប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ ។ ហេតុនេះ លុះត្រាតែកិច្ចប្រមព្រៀងនោះក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ទើបអាចអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាន។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាស ២៨៧ សកបយ ចុះនៅថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីបែបបទចុះបញ្ជិកា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមបានចែងថា *"និយោជក ឬ អង្គការរបស់និយោជកត្រូវយកអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យា បន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម ទៅចុះបញ្ជិកានៅមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ..."*

តាមប្រការខាងលើ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតចុះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជិកា ទើបអាចក្លាយជាអនុសញ្ញារួម។

ជាក់ស្ដែង ប្រសិនបើសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់សហជីពខ្លួន គឺកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ អនុវត្តតែចំពោះសមាជិករបស់សហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ យកកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ទៅចុះបញ្ជិកា គឺកិច្ចព្រមព្រៀងនេះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ហើយនឹងត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរបានធ្វើការប្រកាសទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលខ្លួនបានចុះជាមួយនិយោជកនោះ អនុវត្តតែទៅលើសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប៉ុណ្ណោះ។ មានន័យថា សហជីពយុវជនខ្មែរដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ នេះ បានអនុវត្តសិទ្ធិតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងនាមតែសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប៉ុណ្ណោះតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងដែលខ្លួនបានចុះជាមួយនិយោជកនោះ។ ហេតុនេះ ទោះបីជាកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលនោះ ធ្វើឡើងរវាងសហជីពយុវជនខ្មែរដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏ដោយ ក៏កិច្ចប្រមព្រៀងនោះ អនុវត្តតែទៅលើសមាជិកនៃសហជីពនោះទេ គឺមិនអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ព្រោះសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនេះ បានប្រកាសពីដែនអនុវត្តជាក់លាក់តែទៅលើសមាជិករបស់ខ្លួន និងមិនបានយកកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទៅចុះបញ្ជិកា។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងការផ្ដល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលនេះចំពោះតែសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ។

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកុមារ ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ ... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា :*

...

*ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេស ធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីៈ*

...

*ការផ្តល់កំរៃ ...ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម*"។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតម្លើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ* "។

បន្ថែមពីលើនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ ( *សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេរើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១២/០៦-រីវើរិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១/០៧-ស៊ុខព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១* )។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះបើសិនជាកម្មករនិយោជិតណាលាលែងពីសហជីពខ្មែរ ហើយទៅចូលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ និយោជកនឹងផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតម្លើងចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នេះ មិនបានអនុវត្តទូទៅចំពោះកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ ដោយសារតែសហជីពខ្មែរមិនមែនជាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ដូចនេះការដែលនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា មិនមែនជាការរើសអើងនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដល់សហជីពខ្មែរ។

**ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងប្រាក់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានកាត់ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩**

ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក សងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងយកសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា

ឆ្នាំ២០០០ មកពិចារណា ពីព្រោះ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺត្រូវបានយកមកអនុវត្តនៅក្នុងកំឡុងឆ្នាំ២០០៨ និង ២០០៩ នេះ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩ គឺត្រូវផ្អែកលើ សេចក្តីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរនៅក្នុងរោងចក្រ ឬ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារដូចតទៅ :-*

*៥.១-ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។*

*៥.២-ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២។*

*៥.៣-ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ០២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣។*

*៥.៤-ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោល គឺ ២ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៤"...។*

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល* "។

តាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះមានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការចាប់ពី ៤ ឆ្នាំឡើង នឹងទទួលបានត្រឹមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ តាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយនិយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និង ឆ្នាំ២០០៩។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើកិច្ចព្រមព្រៀង ក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩ នោះត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ ដែល*

*កើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬ ដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ "*

យោងតាមមាត្រា ១៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកបានធ្វើ ដោយកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០០៩ នោះ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមិនស្របតាមច្បាប់កំណត់នោះឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកពុំត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ទេ ពោលគឺប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ គឺប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានទៅតាមអតីតការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ។

ដូចនេះ និយោជក ត្រូវទូទាត់សងប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ជូនទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧ នាក់ ដែលមានរាយនាមដូចនៅខាងលើ ទៅតាមអតីតភាពការងារដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

## សម្រេច និង បង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី១ :** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដល់សមាជិកសហជីពខ្មែរ ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ :** បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ជូនទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧ នាក់ ដែលមានរាយនាមឈ្មោះដូចខាងលើ ទៅតាមអតីតភាពការងារដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច**

*សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។*

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : សេង ឡុចហ៊ុន

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនឈា

ហត្ថលេខា: ------------------------------

# យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១

-យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខ្ញុំ **លីវ សុវណ្ណា** សូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី ១ នៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ៤៥/១១ ក្រុមហ៊ុន ចុង យ៉ូវ ដូចតទៅ :

**ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេចក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០**

*មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាជាមុនសិនថា តើការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរឬទេ?*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា " វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ "។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វ៉ៃ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និង៣៧/១១- អេ អេស ឌី ចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ដោយសារការទាមទារនេះជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តកិច្ចប្រមព្រៀងរវាងនិយោជកជាមួយនិងសហជីពយុវជនខ្មែរ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថាតើកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រវាង និយោជកជាមួយនិងសហជីពយុវជនខ្មែរ (សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) មានអនុភាពអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរដែរឬទេ?*

ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្ដីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ បានចែងថា "*សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងមូលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ។*"

យោងតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ មានន័យថា សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត គឺ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់នៅក្នុងការធ្វើតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីចរចាចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ដោយមិនចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននោះទេ។ ពោលគឺសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួន និងជាសមាជិករបស់សហជីពផ្សេងទៀតផងដែរ។ ដោយសារបទប្បញ្ញត្តិបានផ្ដល់សិទ្ធិដល់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដូច្នេះហើយ ទើបរាល់ការព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងរវាងសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ហើយកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ និងសហជីពផ្សេងទៀតគ្មានសិទ្ធិជំទាស់ទៅនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានឡើយ លើកលែងតែកិច្ចព្រមព្រៀងនេះផ្ទុយពីប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករ

និយោជិតទាបជាងប្បញ្ញត្តិច្បាប់។ ជាក់ស្តែងក្នុងចំណុចវិវាទទី ៤ នៃសំណុំរឿងនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក (ដោយឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់អតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត) កិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ផងដែរ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលបានធ្វើឡើងរវាងនិយោជកជាមួយនិងសហជីពយុវជនខ្មែរ ( សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) គប្បីមានអនុភាពអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរផងដែរ។

ប្រការដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះសម្រេចថា កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលបានធ្វើឡើងរវាងនិយោជកជាមួយនិងសហជីពយុវជនខ្មែរ មានអនុភាពអនុវត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ នោះខ្ញុំបានយល់ឃើញថា ការបកស្រាយបែបនេះមិនទាន់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយទេ ព្រោះថា :

១-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានឃើញកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ តែបែរជាទទួលស្គាល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរទៅវិញ។ នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យភាគីនិយោជកដាក់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ តែភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់តាមការបង្គាប់នេះទេ។ ដូច្នេះការខ្វះខាតនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់ប្រយោជន៍ដោយសារនិយោជកមិនផ្តល់ឯកសារតាមការតម្រូវរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែរ។

២-ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែររងនូវភាពអយុត្តិធម៌ (កិច្ចព្រមព្រៀងដែលខាតផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត យកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តែកិច្ចព្រមព្រៀងដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ត្រូវអនុវត្តដោយផ្នែក ដោយក្រុមទៅវិញ)។

ទោះបីយ៉ាងណាខ្ញុំយល់ឃើញថា សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតមិនអាចចុះកិច្ចព្រមព្រៀង (ដែលក្លាយជាអនុសញ្ញារួមភ្លាមបន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិកា) ដោយកំណត់ដែនអនុវត្តតែទៅលើសមាជិករបស់ខ្លួនបានទេ ពីព្រោះការចរចាជាសមូហភាពជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយច្បាប់បានកំណត់ឱ្យអនុញ្ញារួមអាចបែងចែកដែនអនុវត្តតែទៅលើក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ (ថ្នាក់សហគ្រាស ឬថ្នាក់គ្រឹះស្ថាន....) ឬក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ មិនអាចបែងចែកដែនអនុវត្តទៅលើប្រភេទសហជីព (ទៅលើសមាជិករបស់សហជីពនេះឬសហជីពនោះ) បានទេ។ ក្នុងករណីសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចចុះកិច្ចកិច្ចអនុសញ្ញារួម ដោយកំណត់ដែនអនុវត្តតែទៅលើតែសមាជិករបស់ខ្លួនបាន នោះក៏ត្រូវបើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពផ្សេងទៀតអាចចរចាអំពីផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួនបានដែរ។ ការបកស្រាយបែបនេះគឺប្រឆាំងទៅនឹងសេរីភាពមិនចូលរួមក្នុងសហជីព និងសហជីពផ្សេងទៀត។

សរុបមកខ្ញុំមិនយល់ស្របចំពោះការហេតុផលនិងសេចក្តីសម្រេចក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ នេះឡើយ។ ៚

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

លីវ សុវណ្ណា