ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៤/១៩ - អេវើប្រ៊ីន អឺភែរឹល (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេវើប្រ៊ីន អឺភែរឹល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៨៨៨ ៣៨៨   ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើប្រ៊ីន អឺភែរឹល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៨ ០០ ៣៩   ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
២- លោកស្រី ប៊ុន ផល្លា	កម្មករ
៣- កញ្ញា យ៉ន យ៉ឺន	កម្មករ
៤- លោកស្រី ជី ចាន់ធឿន	កម្មករ

៥- លោកស្រី ស៊ន់ ណៃយ៉ុន កម្មករ

៦- លោកស្រី ហេង សុភ័ក្រ កម្មករ

៧- លោកស្រី ហួន អេង កម្មករ

៨- កញ្ញា ធុច យីន កម្មករ

៩- លោកស្រី ចែម ស្រីនី កម្មករ

១០- លោកស្រី ហាម ថារី កម្មករ

១១- លោកស្រី ញាញ គឿន កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់ព្យួរការងារខុសនីតិវិធីច្បាប់។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយត្រឡប់មកកម្មករនិយោជិតវិញ ពេលព្យួរការងារមិនត្រឹមត្រូវកន្លងមក (ថ្ងៃទី១៨-២១ និងថ្ងៃទី២៨-២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨)។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៣ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ លើការទាមទារ ចំនួន ៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចទំនាក់ទំនងភាគីនិយោជក ដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ។ ដូច្នេះ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទៅកាន់ទីតាំងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដើម្បីយកលិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ បិទផ្សាយលិខិតអញ្ជើញជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល នៅរោងចក្រ អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)។ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុវត្តនីតិវិធីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនិយោជកតាមការចាប់ឆ្នោត ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងវិធាន ៣.១ នៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដោយមិនអាចធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅភាគីនិយោជកបាន និងដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ជាសមាជិកនៃសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១១ និង ២០ នាទី ព្រឹក មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការទាក់ទងទៅកាន់លោក សួង ហួត ដែលជាមន្ត្រីនៃសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ហៅកាត់ថា GMAC ដើម្បីជូនដំណឹងស្តីពីកាលបរិច្ឆេទសវនាការដល់ភាគីនិយោជក។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជម្រាបទៅកាន់លោក សួង ហួត ដោយបញ្ជាក់ពីព័ត៌មាន នៃលិខិតអញ្ជើញចូលរួមសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័ត៌មានច្បាស់លាស់ អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ នាថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរស័ព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ARBITRATION COUNCIL

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមការអញ្ជើញនោះទេ ប៉ុន្តែមានវត្តមានលោក សួង ហួត ដែលជាមន្ត្រីនៃសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដោយបានបញ្ជាក់ថា ថៅកែក្រុមហ៊ុន មិនមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទេ ដោយគាត់បានត្រឡប់នៅប្រទេសកំណើតរបស់គាត់វិញ ដើម្បីចូលរួមពិធីបុណ្យសពរបស់ឪពុកគាត់។ ម៉្យាងវិញទៀត ថៅកែក្រុមហ៊ុនក៏មិនមានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យលោក សួង ហួត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ហើយវត្តមានរបស់លោក នៅថ្ងៃសវនាការនេះ គឺដើម្បីពាំនាំនៅជំហររបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តែប៉ុណ្ណោះ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំង ៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយកម្មករនិយោជិតសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ទៅជាមួយចំណុចវិវាទតែមួយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលគឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)។

២- កាតសម្គាល់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០១/១៩ កប/អក/លបវ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ០៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ១៣៩ នាក់ *(យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រ អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) ដែលដាក់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលជាថ្ងៃកំណត់ផ្តល់ឯកសារ)*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. សន់ ណៃយុន ២. ប៊ុន ផល្លា ៣. ឋាម ថារី និង៤. ជី ចាន់ធឿន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន អេវើហ្រ្គីន អីភែរីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ៖ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់ព្យួរការងារខុសនីតិវិធីច្បាប់ និងសងលុយត្រឡប់មកកម្មករនិយោជិតវិញពេលព្យួរការងារមិនត្រឹមត្រូវកន្លងមក (ថ្ងៃទី១៨-២១ និង ២៨-២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨) និង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៣ ជាមួយគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែម ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ០ និយោជកបានជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យមកធ្វើការងារ ដូច្នេះ ត្រូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
    - ០ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក មិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយមិនបានជូនដំណឹង និងសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។
    - ០ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ចំណាយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖
    - ០ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកន្លងមក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ ដោយនិយោជកប្រាប់កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ ទើបនិយោជកបិទប្រកាសនៅក្លោងទ្វាររោងចក្រឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងតាមក្រោយ។
    - ០ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ ថ្ងៃ ដោយមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ។
    - ០ សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ គឺនិយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកប្រាប់ថា និយោជកសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ កំឡុងពេលព្យួរការងារនេះ។
    - ០ ចំពោះការព្យួរការងារ ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ គឺកម្មករនិយោជិតបានទទួលដំណឹងតាមរយៈអ្នកបកប្រែ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ កំឡុងពេលព្យួរការងារនេះ

ARBITRATION COUNCIL

- កម្មករនិយោជិតបានបន្តមករោងចក្រជាធម្មតា នៅថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរ ខាងលើ។
- និយោជកបានប្រាប់មូលហេតុនៃការព្យួរការងារទៅកម្មករនិយោជិតថា ដោយសារគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ និងគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
- រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក៏និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរ។ ប៉ុន្តែ មានបិទប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ចំនួន ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានកាលបរិច្ឆេទនៃថ្ងៃដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការខុសៗគ្នា។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលណាម្នាក់ នៅធ្វើការទេ ដោយបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅកំឡុងថ្ងៃទី០២ ឬទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត បានទូរស័ព្ទទៅរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ដើម្បីសួរនាំចំពោះករណីដែលក្រុមហ៊ុនដកម៉ាស៊ីនស្តេនវត្តមានចេញ ហើយរដ្ឋបាលរូបនោះបានប្រាប់មកកម្មករនិយោជិតវិញថា រូបគាត់បានលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនហើយ។ បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតបានបន្តទាក់ទងតាមរយៈទូរស័ព្ទទៅអ្នកបកប្រែឈ្មោះថា បង វី ក៏បានប្រាប់មកវិញថា រូបគាត់បានលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន ហើយដែរ។
- គិតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលមកធ្វើការទៀតទេ គឺមានតែកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលអវត្តមានភាគីនិយោជក និងអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

ក. អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយអវត្តមានភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់"*។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល បានបកស្រាយថា នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាច-

សម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ដែលអវត្តមាននោះបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ, លេខ ៩៩/០៩-ឃីង ឡៃន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន និង លេខ ១២៨/១៦-សេង ហុង យាន អ៊ីមប្រយឌើរី ខូអិលធីឌី), លេខ ១៨៥/១៦-តុង ផៃ ហ្វេស៊ិន តិចតូលូជី អិលធីឌី និង លេខ ១៦៥/១៦-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី, ១២៩/១៥-វេងហួរ ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១១ និង ២០ នាទីព្រឹក មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការទាក់ទងទៅកាន់លោក សួង ហួត ដែលជាមន្ត្រីនៃសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ហៅកាត់ថា GMAC ដើម្បីជូនដំណឹងស្តីពីកាលបរិច្ឆេទសវនាការដល់ភាគីនិយោជក។ លេខាធិការដ្ឋានបានជម្រាបទៅកាន់លោក សួង ហួត ដោយបញ្ជាក់ពីព័តិមាននៃលិខិតអញ្ជើញចូលរួមសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័តិមានច្បាស់លាស់ អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការនាថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរស័ព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមការអញ្ជើញនោះទេ ប៉ុន្តែ មានវត្តមានលោក សួង ហួត ដែលជាមន្ត្រីនៃសមាគមន៍រោចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដោយបានបញ្ជាក់ថា ថៅកែក្រុមហ៊ុន មិនមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទេ ដោយគាត់បានត្រឡប់នៅប្រទេសកំណើតរបស់គាត់វិញ ដើម្បីចូលរួមពិធីបុណ្យសពរបស់ឪពុកគាត់។ ម៉្យាងវិញទៀត ថៅកែក្រុមហ៊ុនក៏មិនមានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យគាត់ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ហើយវត្តមានរបស់លោក នៅថ្ងៃសវនាការនេះ គឺដើម្បីពាំនាំនៅជំហររបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ឬផ្តល់ព័តិមានណាមួយសម្រាប់ការមិនចូលរួមនេះទេ។

យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការអញ្ជើញនិយោជកឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមត្រូវហើយ តែភាគីនិយោជកបែរជាមិនមកចូលរួមសវនាការ ហើយមិនបានផ្តល់មូលហេតុត្រឹមត្រូវណាមួយអំពីការមិនបានចូលរួមសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជកអវត្តមានបាន។

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

ខ. ដើមបណ្ដឹង

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្ដីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"* ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្ដឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ

និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យូនីកតា ថេកណឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៨/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១/១៩ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. សន់ ណៃយុន ២. ប៊ុន ផល្លា ៣. ហាម ថារី និង៤. ជី ចាន់ធឿន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឺភែរីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៤ នាក់ ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឺភែរីល (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គ្រីន អឺភែរីល (ខេមបូឌា)។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែម ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី ២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ បានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី ១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធូន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃ មាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ *"ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖*

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង

- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ ។"

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចក្នុង សំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្ពតវែរ, ០០៨/១៧-ថបវើលដ៏ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)

លើសពីនេះ ហេតុផលសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា ៖ *"ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និង ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន ។" (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧២/០៥-ណាត ហ្គេអ៊ីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីភែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៏ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលខាងលើ ដោយយល់ថា និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោមហេតុផលនៃការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរបាន លុះត្រាតែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ តាមរយៈការទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"*

ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ៖ *"ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត*

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១/០៤-ញូវ ភាញ់ ២, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០៨/១៧-ផបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាង ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និង ចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនស្រប តាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយសារមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ។ ការព្យួរនេះ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទង ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១១ មាត្រា ៧១ និងចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការ បកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺមិនបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ព្រោះថា ការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនេះ មិនមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវតែអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតឱ្យស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ រួចហើយ ចំពោះរយៈពេលនៃការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរលើកខាងលើ ដូច្នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករ និយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែម បង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ស្តីពីការងារ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ ភាគរយ បន្ថែម បង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លឹម សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL