

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរាជ្យករ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៦៣/១២-ប្រែក្តីអននើរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អន្តរាជ្យករ

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអន្តរាជ្យករ

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ យូ សុនទី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ អាំង អេងថុង

ភាគីទាំងពីរ

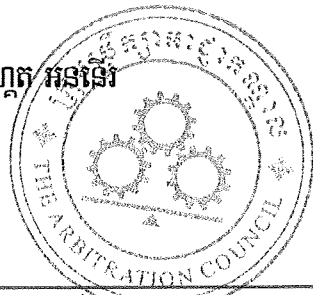
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ុត អននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេរី លីមីតធីត
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ០៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៧ ៩៩៩ ៨៩៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក តាំង ស៊ុនហេង ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក សុខ ពិសិដ្ឋ ជំនួយការរដ្ឋបាល
- ៣- លោក ឡុង ហ៊ាង តំណាង GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
 - សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ប្រចាំរោងចក្រ ប្រ៊ុត អននើរ
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ០៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៩៦០ ៨៦០ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក មូ ឈាង មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក តឹក អែនឌ្រូ មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ៣- លោក សុក សៀម មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ៤- លោក ហ៊ុល សំអូន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ
- ៥- កញ្ញា ទ្រី សុខនីម លេខាធិការសហជីព
- ៦- កញ្ញា ហង្ស ស្រីលក្ខ តំណាងកម្មករ
- ៧- កញ្ញា គិត គឹម កម្មករ
- ៨- កញ្ញា សំ ឌី កម្មករ

បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករឯកភាពឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានទៅតាមនីតិវិធី និងតាមកំហុសរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកលែងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះនេះជានីតិវិធីផ្លូវច្បាប់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

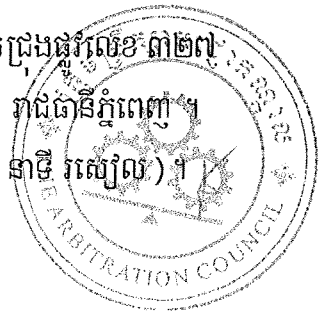
ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេដានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ២៤២/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧

(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០២ និង ៣០ នាទី រសៀល) ។



បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ប្រូតអននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេរី លីមីតធីត ចុះថ្ងៃដដែល ស្តីពីការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះកិច្ច ព្រមព្រៀងទៅលើវិធានការវិន័យ ដែលមានខ្លឹមសារថា “...ក្នុងករណី គុណភាពអាវមានបញ្ហាធ្ងន់ លើកទី១ ធ្វើការ អប់រំ និងមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី២ ទៀត ត្រូវព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើសិនមានព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ៣ លើក ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ។”

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងារ រួម (តាមពាក្យបណ្តឹង) ចំនួន ០១ ចំណុច នេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះដានឹងគ្នាទេ ។

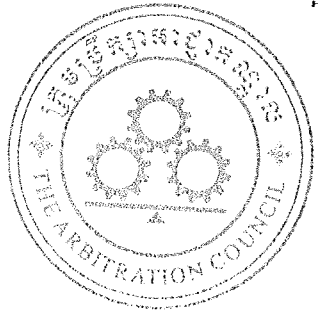
ចំណុចមិនសះដានឹងចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះដានឹងគ្នា លេខ ២៤២/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះ អញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះដានឹងចំនួន ០១ ចំណុច នេះ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះដានឹងចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិន ទទួលបានលទ្ធផលសះដានឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍ ។ ដោយសារភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នោះភាគីមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ទេ ។ ភាគីមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈ អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន



ឯកសារ ចតុត្ថាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តាំង ស៊ុនហេង និងលោក សុខ ពិសិទ្ធិ ដើម្បី ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកទ័រី លីមីតធីត លេខ ២៩៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- សក្ខីកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកទ័រី លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន Winner Knitting Factory Ltd ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៤២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅរោងចក្រ ហ្គេត អននើរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ៧- ឯសារជារូបភាព ស្តីពីភូតាងអាវដែលគ្មានគុណភាព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយហ្វេកទ័រី លីមីតធីត គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់និងសារណាសង្ខេបរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

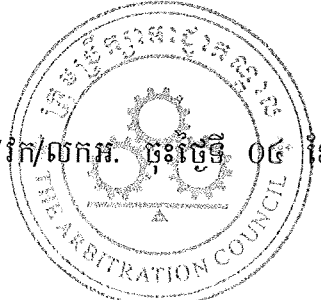
- ១- សារណារបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកទ័រី លីមីតធីត លេខ ៣៦/១២ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គេតអននើរ លេខ ២៤២/១២ កប/ កណ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អននើរ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២ ។



- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៥ កប/អក/វក/សកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ៣- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើវិវាទទាំងអស់ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឺរ ជាភាគីកាត់ដេរ ចាក់ ប៉ាក់ បោះពុម្ពសំលៀកបំពាក់ ស្រោមជើង ស្រោមមួក និង កន្សែងបង្កក ដោយមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៤៨ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរជាភាគីពាក់ព័ន្ធ (ជាដើមបណ្តឹង) នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ កម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការទាមទារមានចំនួន ៦ នាក់ នៅផ្នែកពិនិត្យម៉ុកព្រួយ ដោយធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពឱ្យនិយោជកព្រមានទៅតាមនីតិវិធី និងតាមកំហុសរបស់ខ្លួន នៅពេលមានកំហុស ប៉ុន្តែ សុំឱ្យនិយោជកលើកលែងការបញ្ឈប់ពីការងារ

- ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកជាដើមបណ្តឹង បានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យម៉ុកព្រួយចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភាគីនិយោជក ដែលមានខ្លឹមសារថា “...ក្នុងករណី គុណភាពអាវមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី១ ធ្វើការអប់រំ និងមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី២ទៀត ត្រូវព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើសិនមានព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន៣លើក ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ។”
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងលើទេ ។
- មូលហេតុដែលភាគីនិយោជកចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងដូចនេះ គឺ មកពីសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាគុណភាពផលិតផល ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញមិនសូវដាក់ការបញ្ជាទិញមកក្រុមហ៊ុន។ ជាដំបូង ភាគីនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរលេខកាតរបស់ពួកគាត់នៅលើផ្ទាំងអាវ ដើម្បីមានអ្នកទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ នៅពេលរកឃើញថា មានកំហុស។ ពេលនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមសរសេរលេខកាតហើយ។ ប៉ុន្តែ ក្រោយមកនៅតែមានបញ្ហាគុណភាពផលិតផល។ ភាគីនិយោជកតម្រូវឱ្យពួកគាត់ព្រមព្រៀងទៅនឹងនីតិវិធីដាក់ពិន័យ ដូចរៀបរាប់ខាងលើ ក្នុងករណីមានកំហុសកើតឡើង ដើម្បីកាត់បន្ថយការមានកំហុស។



- នៅពេលភាគីនិយោជកដាក់គោលការណ៍ថ្មីនេះចេញមក មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ រូប ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិត ១០ រូប នៅក្នុងផ្នែកនេះ បានយល់ព្រមចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។
- នៅមុនពេលភាគីនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ភាគីនិយោជកបានឱ្យ កម្មករនិយោជិតទាំង៦នាក់នោះ ឈប់សម្រាកទៅពិនិត្យភ្នែករយៈពេល១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី ១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។ ពេលនោះពួកគាត់បានដឹងថា ចង់នៅធ្វើការ ពីព្រោះការងារកំពុងតែរវល់ ហើយពួកគាត់មិនដែលមានបញ្ហាអ្វីអំពីភ្នែកទេ ។ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ពេលពួកគាត់ចូលធ្វើ ការវិញបានមួយព្រឹក ភាគីនិយោជកបានឱ្យពួកគាត់ទៅផ្តិតមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងថ្មី ទាក់ទងនឹងការ ដាក់ទោសវិន័យ នៅពេលរសៀលថ្ងៃដដែល ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនព្រមផ្តិតទេ ។ អ្នកទាំង ៦ នាក់ នេះ សុទ្ធតែ បានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះអស់រយៈពេល ១៤ ឆ្នាំមកហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ទោះខិតខំធ្វើយ៉ាងណាក៏នៅមានខុសដែរ ។ ពួកគាត់តែងតែធ្វើការកែ តម្រូវឡើងវិញដោយមិនគិតថ្លៃឈ្នួលទេ ។ នេះជាទម្លាប់ និងការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ជាយូរមក ហើយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភាគីនិយោជកឡើយ ដោយហេតុថា គាត់ភ័យខ្លាចនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ដោយសារឆ្លាប់មានគំរូរួចមកហើយថា កន្លងមកមានកម្មករ ៤ នាក់មកហើយ ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅពេលមានកំហុស ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា សុំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ ពីព្រោះការធ្វើ ឡើងវិញនោះ ទោះជាកម្មករមិនគិតថ្លៃឈ្នួលក៏ដោយ ប៉ុន្តែ វាខាតពេលវេលា ដែលមិនអាចបញ្ជូនទំនិញ ទៅឱ្យអ្នកទិញតាមកប៉ាល់បានទាន់ពេលទេ ។ ពេលមានការយឺតយ៉ាវ ភាគីនិយោជកត្រូវបញ្ជូនទំនិញទៅ អ្នកទិញតាមយន្តហោះវិញ ដែលនិយោជកត្រូវចំណាយថវិកាច្រើន ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្នកទិញតែងតែ ពិនិត្យគុណភាពទំនិញជាញឹកញាប់ដែរ ។ បើគេពិនិត្យឃើញមានកំហុសលើកទី១ មិនអីទេ ប៉ុន្តែ បើឃើញ លើកទី២ គេដាក់ពណ៌ទឹកក្រូច ហើយបើខុសលើកទី៣ នោះគេលុបការបញ្ជាទិញចោលតែម្តង ។ ភាគី និយោជកអះអាងថា គាត់ឱ្យកម្មករទៅពិនិត្យភ្នែករយៈពេល១៥ថ្ងៃនោះ គឺដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថា ពួក គាត់មានបញ្ហាអ្វី ហើយត្រូវព្យាបាល ឬកាត់វ៉ែនតា ហើយក្រុមហ៊ុននៅតែបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគាត់ ៥០% មិនមែនមិនឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

សេចក្តីសង្ខេបនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុច នីមួយៗជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែល មានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលមានចែងអំពីការទាមទារនោះ ។ (សូមមើល



សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អីម វេ (សខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥ និងលេខ ១៣/១១-ហ្វូលកាំវិមុច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ពីព្រោះវាជាបញ្ហា ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានចែងថា “ កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ” ។

តាមរយៈមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងមួយអាចកើតឡើងបាន នៅពេលណាមានចេតនាពីបុគ្គលពីររូប ឬច្រើនរូបនៅក្នុងការបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចអ្វីមួយ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញឆន្ទៈ ឬចេតនាព្រមគ្នា នៅក្នុងការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងវិធានការវិន័យ ដែលភាគីនិយោជកស្នើឡើងទេ ។ គ្មានភាគីណាមួយអាចអាចបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតឱ្យព្រមព្រៀងទៅលើអ្វីដែលពួកគាត់មិនពេញចិត្តនោះដែរ ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើវិធានការដាក់វិន័យដែលនិយោជកចង់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមជាមួយខ្លួននោះ ជាកិច្ចព្រមព្រៀង ឬយ៉ាងណា?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកសារមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការនោះ ធ្វើទៅស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/០៧-នាមថិតថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦ /០៧-ហ្គេស សាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិ ក្នុងការដាក់វិន័យទៅលើកម្មករនិយោជិត នៅពេលគាត់ប្រព្រឹត្តកំហុស ត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មានសិទ្ធិនៅក្នុងការតវ៉ាតាមផ្លូវច្បាប់ផងដែរ ប្រសិនបើការដាក់វិធានការវិន័យរបស់និយោជកមិនស្របច្បាប់ និង មិនសមហេតុសមផល ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិធានការដាក់វិន័យ ដែលមានខ្លឹមសារថា “...ក្នុងករណី គុណភាពអារមានបញ្ហាធ្ងន់ លើកទី១ ធ្វើការអប់រំ និង មានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី២ ទៀត ត្រូវព្រមានលាយលក់កូណ៍អក្សរ ។ បើសិន មានព្រមានលាយលក់កូណ៍អក្សរចំនួន ៣លើក ចាត់ទុកជាក់ហ្សូសធ្ងន់ ” ដែលនិយោជកទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមជាមួយ មិនមែនជាកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ ពីព្រោះការដាក់វិធានការវិន័យជាផ្នែកមួយនៃសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ភាគីនិយោជក ដែលគាត់អាចបង្កើតឡើងដោយឯកឯង ឱ្យតែមានភាពស្របច្បាប់ និង



សមហេតុសមផល ហើយក្នុងករណីនេះ វាក៏មិនបង្កើតឱ្យមានជាភាពព្រួយបារម្ភអ្វីមួយចំពោះភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរ ដែរ។ ក្នុងករណីនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាអំពីភាពស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផលនៃ វិធានការវិន័យរបស់ភាគីនិយោជកនេះទេ ព្រោះវាមិនមែនជាកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីនិយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទៅលើវិធានការវិន័យ ដែលមានខ្លឹមសារថា "...ក្នុងករណី គុណភាពអារមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី១ ធ្វើការអប់រំ និងមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី២ ទៀត ត្រូវព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើសិនមានព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ៣ លើក ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់។"

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បន្ទាប់

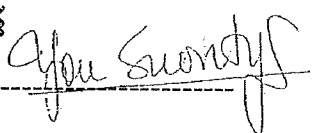
បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីនិយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទៅលើវិធានការវិន័យ ដែល មានខ្លឹមសារថា "...ក្នុងករណី គុណភាពអារមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី១ ធ្វើការអប់រំ និងមានបញ្ហាធ្ងន់លើកទី២ ទៀត ត្រូវព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើសិនមានព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ៣ លើក ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់។"

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយអនុលោមតាមការយល់ព្រមជ្រើសរើសរបស់ភាគីទាំងពីរថា យកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនៅក្នុងសវនាការ នាថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **យូ ស្នួនឌី**
ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីងាន់**
ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេនឌុន**
ហត្ថលេខា: _____ 