ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣/១០-ធី & ខេ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨១៧ ៣៦៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ឈិន តាក់ខី ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក/-ឈ្មោះ : - សហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ (សហជីពកម្មករកាត់ដេររោងចក្រ Trinunggal Komara)

- សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៥៨ ១២៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ម៉ុម ធន — អ្នកដោះស្រាយវិវាទនៃសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

២- លោក ជួនមុំថុល ច័ន្ទថង — ជំនួយការអ្នកដោះស្រាយវិវាទ

៣- លោកស្រី ខៀវ សារី — ប្រធានសហជីពខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៤- កញ្ញា ឌី ស្រៀនភួង — តំណាងកម្មករ

៥- កញ្ញា ទូច សុខឃឿន — តំណាងកម្មករ

៦- កញ្ញា ប៉ក់ ចន្ធី — តំណាងកម្មករ

៧- កញ្ញា ឡាន ណុន — កម្មករ

៨- កញ្ញា សុខ ផានាថ — កម្មករ

៩- កញ្ញា សេង ស្រី — កម្មករ

១០- កញ្ញា ឌុល ណូ — កម្មករ

១១- កញ្ញា អូច ជ័យ — កម្មករ

១២- កញ្ញា ណែម ណាប — កម្មករ

១៣- កញ្ញា ចន្ធី ផារ៉ាត់ — កម្មករ

១៤- កញ្ញា ង៉ែត រ៉ា — កម្មករ

១៥- កញ្ញា ធឿន ស៊ីម៉ាច — កម្មករ

១៦- កញ្ញា ជុំ ធា — កម្មករ

ខ/-ឈ្មោះ : **- សហជីពសេរីកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ**

- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៦៣ ៥៤៣ — ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ប៉ាវ ស៊ីណា — មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក ខឹម ចំណាន — មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- លោក សួស ភក្តី — ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៤- លោក វ៉ង់ សោម — តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ត្រឹមតែ ៧ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចមុនដដែល ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់រយៈពេល ០៦ ខែ ថ្មីនេះ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ធ្វើការ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៨៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងតាមទូរសព្ទពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០១ ចំណុចនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោមៈ

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- តារាងបញ្ចប់កុងត្រាកូមារា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ សំរាក ០១ ថ្ងៃ និងបន្តកុងត្រាថ្មី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- គំរូលិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៣- គំរូកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ។

៤- តារាងបញ្ចប់កុងត្រាកូមារា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ សំរាក ០១ ថ្ងៃ និងបន្តកុងត្រាថ្មីប្រាក់បំណាច់ពី ០១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។

៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាអាករលើតម្លៃបន្ថែម ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

១០- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ០៨ ម៉ោង លេខ ០០៣១-១០ ធខ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

១១- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ០៨ ម៉ោង លេខ ០០៣២/១០ ធខ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

១២- សេចក្តីសំរេចរក្សាសិទ្ធិអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារជាធរមាន ក្នុងមួយថ្ងៃធ្វើការ ៨ ម៉ោង ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ សៅរ៍ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

១៣- ស្នាមមេដៃរបស់ប្រធានក្រុម ស្តីពីការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារមួយថ្ងៃ ធ្វើការ ៨ ម៉ោង ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ ។

១៤- ស្នាមមេដៃរបស់ក្រុម ៨ ស្តីពីការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារមួយថ្ងៃ ធ្វើការ ៨ ម៉ោង ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

១៥- ស្នាមមេដៃរបស់ក្រុម ៩ ស្តីពីការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារមួយថ្ងៃ ធ្វើការ ៨ ម៉ោង ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

១៦- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

១៧- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំស្តីពីការសុំច្បាប់របស់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៨- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំស្តីពីលុយអតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៩- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ០៨ ម៉ោង លេខ ០០៣០/១០ ធខ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២០- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ០៨ ម៉ោង លេខ ០០៣០/១០ ធខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ជំរាបជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

២២- លិខិតរបស់ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ រំលោភកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើការតែ ៧ ម៉ោង នៅថ្ងៃសៅរ៍ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៣- លិខិតស្នើរក្សាធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ ម៉ោង របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៤- លិខិតស្នើរក្សាធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ ម៉ោង របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៦- លិខិតបញ្ជាក់ថា បានអាន និងពិនិត្យយ៉ាងល្អិតអន់លើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៧- រូបថតចំនួន ២៤ សន្លឹក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

២៨- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកចាត់ការទូទៅក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ជូនលោក ឈិន តាក់ខី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១០ ។

២៩- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ជូនលោក លឹម ឆខាយ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៣០- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ប៉ក ចន្ទី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣១- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ប៉ក ចន្ទី ។

៣២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ប៉ក ចន្ទី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣៣- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ប៉ក ចន្ទី ។

៣៤- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ទូច សុខឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣៥- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ទូច សុខឿន ។

៣៦- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ទូច សុខឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០

៣៧- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ទូច សុខឿន ។

៣៨- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ វ៉ង់ សោម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣៩- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ វ៉ង់ សោម ។

៤០- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ វ៉ង់ សោម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤១- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ វ៉ង់ សោម ។

៤២- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ សួស ភក្តី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤៣- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សួស ភក្តី ។

៤៤- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ សួស ភក្តី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤៥- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ សួស ភក្តី ។

៤៦- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ឌី ស្រឿនភួង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤៧- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឌី ស្រឿនភួង ។

៤៨- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ឌី ស្រឿនភួង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០

៤៩- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ឌី ស្រឿនភួង ។

៥០- លិខិតសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ខៀវ សាវី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥១- លិខិតស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ខៀវ សាវី ។

៥២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ខៀវ សាវី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥៣- អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ខៀវ សាវី ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

ក- សហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ :

១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៧០៦ កប/អក/វក ជំរាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពកម្មករកាត់ដេររោងចក្រ Trinunggal Komara ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី៣ ។

២- សេចក្តីជូនដំណឹងរើសកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា សំរាប់ថ្ងៃសៅរ៍ ធ្វើការតែ ៧ ម៉ោង ។

ខ- សហជីពសេរីកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ :

- លិខិតស្នើរក្សាធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ ម៉ោង របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ លេខ ០៨៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

សំអាងហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១៧៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៩៨០ នាក់ ។

- សហជីព ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានពីរគឺ សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានសមាជិក ១០៨ នាក់ និង សហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានសមាជិក ៥០១ នាក់។ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំងពីរគ្មានសហជីពណាមួយមានបញ្ជិកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ប៉ុន្តែ ចំនួនសមជិកសហជីពទាំងពីររួមបញ្ចូលគ្នាមានចំនួនលើស ៥០ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងរោងចក្រ។

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដូចមុនដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពថា ទាំងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចែងថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ រួមទាំងថ្ងៃសៅរ៍ផងដែរ ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងគឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការតែ ៧ម៉ោងទេនៅថ្ងៃសៅរ៍។ ការអនុវត្តនេះ គឺចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០២ រហូតមក ដែលកាលនោះក្រុមហ៊ុនមានឈ្មោះថា ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា និងបានបន្តអនុវត្ត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានប្តូរឈ្មោះមកជា ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រីនៅថ្ងៃ ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត របស់ក្រុមហ៊ុនចាស់គឺ ក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ និងធ្វើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានសុំឱ្យបន្តអនុវត្តអតីតភាពចាស់ និងធ្វើការ ៧ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍បន្តពីក្រុម ហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ៣ខែទៀត រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ក៏យល់ព្រមបន្តអតីតភាពចាស់ និងធ្វើការ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃសៅរ៍តាមការទាមទារ។ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាថ្មីនៅថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាថ្មីមានចែងពីការធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលក្នុងនោះមានថ្ងៃសៅរ៍ ដែលត្រូវធ្វើការ ៨ ម៉ោងដែរ។
- កិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនថ្មីគឺ ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ដែលចុះនៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ដែលមានរយៈពេលកំណត់ ០៦ ខែ ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ មានចែងលក្ខខណ្ឌដូចៗគ្នាត្រង់ប្រការ១៤ ថា: "*ភាគី(ខ) យល់ព្រមបំពេញការងារជូនភាគី (ក) ០៨ម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃ និង ០៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍*"

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ប្រការ៤ បានចែងថាៈ "*និយោជិត កម្មករទាំងអស់ត្រូវបំពេញការងារចំនួន ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍...ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ៈ ឈប់មួយថ្ងៃ គឺថ្ងៃអាទិត្យ ។...*" ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពគ្នាថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះបានចុះបញ្ជិការួចហើយនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានៅពេលណាទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ក្រុមហ៊ុនចង់អនុវត្ត ការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃតាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ ដោយសារមានការស្នើសុំពីតំណាងកម្មករនិយោជិត ទើបការអនុវត្តជាក់ស្តែង ៧ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍ បន្តអនុវត្តរហូតដល់ដំណាច់ឆ្នាំ២០០៩ ។ យោងតាមចំណាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ឆ្លើយតបនឹងលិខិតស្នើសុំរបស់សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា មូលហេតុ ដែលក្រុមហ៊ុនប្តូរមកអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍ គឺក្រុមហ៊ុនចង់អនុវត្តតាមច្បាប់ និងក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពដូចក្រុមហ៊ុនចាស់ ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនមានការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ហើយក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែទទួលទំនិញបន្តពីក្រុមហ៊ុនដទៃមកធ្វើតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា មូលហេតុដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត ការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍តែ ៧ម៉ោងដូចមុន គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ តែ ៧ម៉ោង យូរមកហើយ ។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ក៏យល់ពីការលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនគួរតែយល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលព្យាយាមធ្វើការបំរើឱ្យក្រុមហ៊ុន តាំងពីនៅទីតាំងចាស់រហូតប្តូរមកនៅទីតាំងថ្មី ហើយគួរតែឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារមួយម៉ោងមុន នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដូចកាលពីមុន ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា ពួកគាត់តាមមកជួយធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ទោះបីមានការលំបាកក្នុងការរស់នៅផ្ទះជួលថ្មី ពេលមកទីតាំងថ្មីក៏ដោយ ។ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ តែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដូចមុន ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចមុនដដែល ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនប្តូរមកអនុវត្តតាមច្បាប់ដោយអនុវត្តម៉ោងការងារនៅ ថ្ងៃសៅរ៍ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្ត ម៉ោងការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា បានប្ដូរឈ្មោះមកជាក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ នៅថ្ងៃ ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនចាស់ ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា គឺឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍តែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ទោះបីជានៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចាស់ចែងថា ធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍ក៏ដោយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនចាស់ ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា បន្តចងកាតព្វកិច្ចអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុនឈ្មោះថ្មី ធី & ខេ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *កាលបើកែប្រែស្ថានភាព គតិយុត្តិនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្ដូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់...* "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយមាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌ ទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើថា "*...រាល់កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់ រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកមុន ត្រូវបន្តអនុវត្តតទៅទៀត លើកលែងតែមានកិច្ចសន្យាឬការព្រមព្រៀងថ្មីណាមួយផ្សេងពីនេះ ឬ មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ ឃើញថា មាត្រា៨៧ គួរអនុវត្ត ចំពោះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង : នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្ដូរស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ និយោជក បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចាស់ គួរតែអាចអនុវត្តបាន រហូតដល់និយោជកធ្វើតាមច្បាប់ក្នុងការបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ។...*"

យោងតាមមាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺ រាល់កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់ រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកមុន ត្រូវបន្តអនុវត្តតទៅទៀត លើកលែងតែមានកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងថ្មីណាមួយផ្សេងពីនេះ ឬមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា នៅពេលដែលប្ដូរពីក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា មកជាក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ និង ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនចាស់គឺ ក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា រួចរាល់អស់ហើយ។ ចំណែកឯ ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ វិញ បានធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការបង្កើតក្រុមហ៊ុនថ្មី និងបានចុះបញ្ជិកាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី នៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនចាស់គឺក្រុមហ៊ុន ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ផងដែរ។ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារថ្មី និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីមានចែងពីការធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ដែលក្នុងនោះមានថ្ងៃសៅរ៍ដែលត្រូវធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដែរ។ ប៉ុន្តែដោយមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តអនុវត្តម៉ោងការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍តែ ៧ម៉ោងរហូតដល់

ដំណាច់ឆ្នាំ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុនបានឯកភាព និងបានពន្យាការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ចំនួន ៨ម៉ោង ជាបណ្ដោះអាសន្ន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនថ្មី ធី & ខេ មិនជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តបន្តពីក្រុមហ៊ុនចាស់ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនថ្មីមានកិច្ចសន្យាថ្មី និងមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ដែលចែងច្បាស់លាស់ពីការអនុវត្តម៉ោងការងារ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ រួមទាំងថ្ងៃសៅរ៍ផងដែរ។ ដូច្នេះ ការទាមទារធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ជាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍ដែលប្រសើរជាងច្បាប់ ព្រោះច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៣៧ ចែងពីថិរវេលាធ្វើការមិនឱ្យលើសពី ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យ ចំណែកកិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនថ្មីមានចែងពីការធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍រួមទាំងថ្ងៃសៅរ៍ផង។ នៅក្នុងសំណុំរឿង ១៦២/០៩-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញថា " *ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការ ៧ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ជាការទាមទារលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្ដល់ឱ្យ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍* "។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលពុំមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាល*លេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្ពតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៤២/០៩ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*)។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "*សេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ។*"

តាមអង្គហេតុ សហជីពដែលជាដើមបណ្ដឹងក្នុងរឿងនេះ មានពីរគឺ សហជីពសេរីកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានសមាជិក ១០៨ នាក់ និង សហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានសមាជិក ៥០១ នាក់។ ក្នុងចំណោម

សហជីពទាំងពីរគ្មានសហជីពណាមួយមានបញ្ជិកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ប្រសិនបើ សហជីពមួយមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១)។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ចែងថា" *នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើនដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នា ដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធានដែលមានចែងក្នុងប្រការ៦ ខាងលើត្រូវតែយកមកអនុវត្ត។*"

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៩/០៨ និង ២០/០៨-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា: "*...ប្រសិនបើពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះមានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នា នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផងដែរ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះភាគីនឹងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។...*"

យោងតាម ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ និង សំណុំរឿងលេខ ១៩/០៨ និង ២០/០៨-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះ មានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះមានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នា នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះភាគីនឹងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីព ដែលជាដើមបណ្តឹងទាំងពីររួមគ្នា មានចំនួនសមជិកភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ ព្រោះផលបូកសមាជិកសហជីពទាំងពីរស្មើនឹង ៦០៩នាក់ (ត្រូវជា ៦២,១៤% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប) ដែលកម្មករនិយោជិតសរុបមានប្រហែល ៩៨០នាក់។ ដូច្នេះ សហជីពទាំងពីររួមគ្នាអាចនាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ តាមគោលការណ៍សមធម៌ដូចខាងក្រោមៈ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលនៃការទាមទារឱ្យនិយោជក អនុវត្តឱ្យធ្វើការ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ តែ៧ ម៉ោងយូរមកហើយ។ ក្រុមហ៊ុនគួរយល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលព្យាយាមធ្វើការបំរើឱ្យក្រុមហ៊ុនតាំងពីនៅទីតាំងចាស់ រហូតប្តូរមកនៅទីតាំងថ្មី គឺកម្មករនិយោជិតតាមមកជួយធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ទោះបីមានការលំបាកក្នុងការរស់នៅផ្ទះជួលថ្មី ពេលមកទីតាំងថ្មីក៏ដោយ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរបន្តអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ តែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចមុន។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកលើកហេតុផលដែលមិនអាចអនុវត្តឱ្យធ្វើការ នៅថ្ងៃសៅរ៍ តែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃថា ក្រុមហ៊ុនប្តូរមកអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនៅថ្ងៃសៅរ៍ គឺក្រុមហ៊ុនចង់អនុវត្តតាមច្បាប់ និងក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពដូចក្រុមហ៊ុនចាស់ ទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ទេ។

យោងតាមហេតុផលនៃភាគីទាំងសងខាង ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនទាន់មានហេតុផល ដែលមានទម្ងន់អាចឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសម្រេចតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ចំពោះការអនុវត្ត ម៉ោងការងារ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនេះជាការអនុវត្តទូទៅ នៅក្នុងសហគ្រាសភាគច្រើន។ ម្យ៉ាងទៀតការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើការតែ ៧ម៉ោងក្នុងថ្ងៃសៅរ៍នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នឹងធ្វើឱ្យនិយោជកត្រូវខាតម៉ោងក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ១ម៉ោង ហើយបើគិតសរុបកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៩៨០ នាក់។ ដូចនេះបើធ្វើការតែ ៧ម៉ោងក្នុងថ្ងៃសៅរ៍ និយោជកត្រូវខាតលទ្ធផលការងារ សម្រាប់រយៈពេលប្រហែល ៩៨០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃរៀងរាល់សៅរ៍ ដែលជាចំនួនខាតបង់ច្រើនចំពោះនិយោជក។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីកម្មករ

និយោជិតក៏យល់ស្របដែរថា និយោជកមានការលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ។ ដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍សមធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិត ដូចក្រុមហ៊ុនមុនទ្រីនុងហ្គាល កូមារា ពិតមែន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធ ការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការធ្វើការ នៅថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចមុនដដែល ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ត្រឹមតែ ៧ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចមុនដដែល ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ឹង សុទ្ធី

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លឹម សុវណ្ណា

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL