ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៨១/១៣-អាលីម (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តាំង ទ្រី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៤ ១៥ ១៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក UTH PANHA General Manager

២- លោកស្រី JIN XIANG YU Office Manager

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **-សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ**

-សហជីពចលនាកម្មករក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៦៩០ ៧៧ ៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ទូន សារ៉េន	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ
២- កញ្ញា ជុំ ធានី	ប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៣- លោក ទឹម វ៉ាម់បូ	លេខាសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៤- អ្នកស្រី សយ សុភាព	សមាជិកសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៥- អ្នកស្រី ស ឡូន	សមាជិកសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៦- អ្នកស្រី យី អូណើត	សមាជិកសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពចលនាកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ពន្ធពីលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការបង់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួល ។

២- សហជីពចលនាកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលទៀត នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦ ដល់ម៉ោង ១៨ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួង ។

៣- សហជីពចលនាកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យបានទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៥ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ (អាណត្តិទី១១) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១០៦៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទពីសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាលើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១០៦៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកសវនាការនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ២ និង ៣០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែម ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទ និងធ្វើការផ្សះផ្សាភាគីទាំងពីរ ប៉ុន្តែ ពុំទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឧត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ លេខ ០២៨

កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា)លេខ ៣៦៣៤ ពណ. ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៦៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

៤- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានរោងចក្រ អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក អ៊ុត បញ្ញា មានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ នៃរោងចក្រ អាលីម (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ដើម្បីដោះស្រាយ និងសម្រេចក្នុងការចូលរួមសវនាការ (សំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៣) ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០ នាទី រសៀល នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អាលីម (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី របស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

២- លិខិតលេខ ០៦៩/១៣ សសចក របស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ គោរពជូន លោកអគ្គនាយករោងចក្រកាត់ដេរ អាលីម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីសុំជួបពិភាក្សា នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ៩៖០០ នាទី ព្រឹក ទាក់ទងនឹងសំណើមួយចំនួន។

៣- លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករព្រមទាំងកម្មករ កម្មការិនី បំរើការងារនៅរោងចក្រ អាលីម គោរពជូន ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីសំណើសូមលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។

៤- លិខិតជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មអហឹង្សា ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ អាលីម (ALIM) គោរពជូន លោកអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អាលីម ស្តីពីការជូនដំណឹងមុន ០៧ ថ្ងៃ មុនធ្វើកូដកម្ម ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន អាលីម ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាលីម លេខ ១០៦៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អាលីម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩០៦ កប/អក/វក/លគអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អាលីម (ខេមបូឌា) បានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខ Inv. ១៤00 E/២០១១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានអាជីវកម្មជារោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ រោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៨៤ នាក់ (*អំណះអំណាងរបស់ភាគីនិយោជកនៅថ្ងៃសវនាការ*)។
- សហជីពចលនាកម្មករ ទទួលបានវិភាគទានពីសមាជិកចំនួន ៣៥៤ នាក់ នៅខែកក្កដា។ សហជីពនេះ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ (*អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃសវនាការ*)។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត*

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកនៃរោងចក្រមួយចំនួននៅក្បែររោងចក្រ អាលីម ទទួលបន្ទុកបង់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលជំនួសកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែពេញ។
- ការកាត់ពន្ធនេះ ទើបចាប់ផ្ដើមសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ នេះប៉ុណ្ណោះ គឺក្រោយពីច្បាប់កំណត់តំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨0 ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះនិយោជកអនុវត្តទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ពន្ធដារ ហើយនិយោជកមិនអាចទទួលបន្ទុកបង់ពន្ធជំនួសកម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះ រោងក្រមិនមានប្រាក់ចំណេញទេ តាំងពីបើកដំណើរការមក។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១000 រៀល ទៀតនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ រសៀល*

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២000 រៀល

នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ រសៀល ។

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងដែលផ្តល់ជូនសព្វថ្ងៃចំនួន ២០០០ រៀល មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ហូបបាយទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះរោងក្រមិនមានប្រាក់ចំណេញទេ តាំងពីបើកដំណើរការមក ។
- ម៉ោងការងារចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ៧ ដល់ម៉ោង ១១ ព្រឹក សម្រាប់ការងារវេនព្រឹក និងម៉ោង ១២ ដល់ម៉ោង ៤ រសៀល សម្រាប់ការងារវេនរសៀល ។ ការងារបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ រសៀល ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា រោងចក្រដទៃ បានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះ ។ រោងចក្រទាំងនោះ មានដូចជា ៖ រោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ផ្តល់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ, រោងចក្រ ជេននើររេសិន ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក, រោងចក្រ ឡុង ប្រាយ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក, រោងចក្រ ខមផ្ទីត អនើរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះរោងក្រមិនមានប្រាក់ចំណេញទេ តាំងពីបើកដំណើរការមក ។ លើសពីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត មានចំនួនខ្ពស់រួចទៅហើយ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបបំផុតចំនួន ៨៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត

មុននឹងពិចារណាវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតកុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ពន្ធជូនរដ្ឋ គឺជាវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ? តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ឬអត់?

តាមរយៈអង្គហេតុ ការកាត់ពន្ធនេះ ទើបចាប់ផ្តើមសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ នេះប៉ុណ្ណោះ គឺក្រោយពីច្បាប់កំណត់តំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬ នាំឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"* ។

ផ្អែកលើមាត្រានេះ វិវាទមួយអាចត្រូវបានកំណត់ថា ជាវិវាទការងាររួម ចាំបាច់ត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដែលក្នុងនោះរួមមាន ៖

ក-ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ-បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

លក្ខខណ្ឌ ក ៖ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលជូនរដ្ឋ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឡើយ ពីព្រោះការកាត់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជូនរដ្ឋ គឺជាកាតព្វកិច្ចរវាងកម្មករនិយោជិត និងរដ្ឋដែលតំណាងដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌ ក មិនត្រូវបានបំពេញទេ ។

ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌ ក មិនត្រូវបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការសម្រេចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ជូនរដ្ឋ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល

ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ រសៀល ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ ដោយយោងលើមូលហេតុថា ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល មិនគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ទិញបាយហូបទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងបន្ថែមចំនួន ១០០០ រៀលទៀតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃប្រកាសលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ កំណត់ថា ៖ *“កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។”*

នៅក្នុងករណីនេះ ការអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់និយោជកនេះ គឺត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើហើយ ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត... ។"

លើសពីនេះ ប្រការ ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ *"សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចា អំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។"*

យោងតាមមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ៩ នៃប្រកាសខាងលើ ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្ដល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពី ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ..."* ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចែងថា ៖ *"សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនេះនៅមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅមានចំនួន

សមាជិកលើសពីពាក់កណ្ដាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់*លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទ ទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេត ឃូឡេវ៉ុន ចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ហ៊្វូរចូន ធីរ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ មកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល*លេខ ០២/១១-ពូយៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពចលនាកម្មករ គឺជាភាគីដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហើយសហជីពនេះមិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រនៅឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពចលនាកម្មករ មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១០០០ រៀល។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា រោងចក្រដទៃបានអនុវត្តប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់នេះ។ រោងចក្រទាំងនោះ មានដូចជា ៖ រោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ផ្ដល់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ, រោងចក្រ ជេននើរេសិន ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក, រោងចក្រ ឡុង ប្រាយ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក, រោងចក្រ ខមផ្លីត អនើរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជាដើម។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះរោងក្រមិនមានប្រាក់ចំណេញទេ តាំងពីបើកដំណើរការមក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្ដីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយរវាងនិយោជក និងភាគីកម្មនិយោជិត ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលការបកស្រាយចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ជូនរដ្ឋ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ បន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១០០០ រៀល។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយអនុលោមតាមការយល់ព្រមជ្រើសរើសរបស់ភាគីទាំងពីរថា យកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនៅក្នុងសវនាការ នាថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **តាំង ទ្រី**

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