



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៦/១៨ - អេវើប្រ៊ីន អ៊ីតើរល (ខេមបូឌា)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨

**សេចក្តីបង្គាប់អន្តរាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអន្តរាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណាន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ តាំង ទ្រី

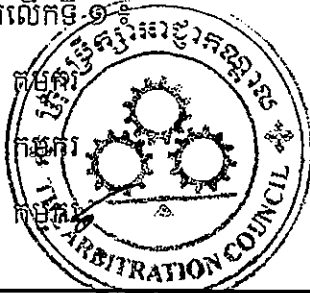
**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អេវើប្រ៊ីន អ៊ីតើរល (ខេមបូឌា)  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦០០ ៣២៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី ១ ៖ អរត្ថមាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី ២ ៖  
- លោក ដួង សំណាង រដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អេវើប្រ៊ីន អ៊ីតើរល (ខេមបូឌា)  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ខាងកើត សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៩ ៦៦៣ ៨៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី ១ ៖  
១- លោក ប៊ុត សុភាត់  
២- លោកស្រី ញឹម ឡាង  
៣- លោកស្រី ចាន់ វ៉ារី



- ៤- កញ្ញា ធុច យីន កម្មករ
- ៥- លោកស្រី សួន សុភារី កម្មករ
- ៦- លោកស្រី ប្រាក់ ចាន់ធី កម្មករ
- ៧- កញ្ញា បូ ផាន់ណា កម្មករ
- ៨- លោក ស៊ុន ព្រីង កម្មករ
- ៩- លោកស្រី ឈឿន នួន កម្មករ
- ១០- លោកស្រី ស៊ា សារឿន កម្មករ
- ១១- លោកស្រី សុង សារីន កម្មករ
- ១២- លោកស្រី យីន ធី កម្មករ

**តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី ២ ៖**

- ១- លោក ប៊ុត សុភាក់ កម្មករ
- ២- លោកស្រី សួន សុភារី កម្មករ
- ៣- លោក កែវ ដារ៉ា កម្មករ
- ៤- លោក ឡេង សារ៉ាន់ កម្មករ
- ៥- លោកស្រី ញឹម ឡាង កម្មករ
- ៦- លោកស្រី ចឹក ពៅ កម្មករ
- ៧- កញ្ញា ធុច យីន កម្មករ
- ៨- លោកស្រី បូ ផាន់ណា កម្មករ
- ៩- លោកស្រី យីន ធី កម្មករ
- ១០- លោកស្រី ប្រាក់ ចាន់ធី កម្មករ
- ១១- លោកស្រី ស៊ា សារឿន កម្មករ
- ១២- លោកស្រី ឈឿន នួន កម្មករ
- ១៣- លោក ស៊ុន ព្រីង កម្មករ

**បញ្ជាក់ទីតាំង**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ២០០\$ (ពីររយដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ចំនួន ១០០\$ (មួយរយដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយឆ្នាំ ។



**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គីន អិភីវិល (ខេមបូឌា) លេខ ៧៦៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៩៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖**

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានីតិវិធី**

នៅថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គីន អិភីវិល ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ២០០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងារដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន និងធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលមិនសះជាដឹងគ្នា ចំនួន ១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះ ត្រូវ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើហ្គីន អិភីវិល លេខ ៧៦៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត



សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំលើកពេលសវនាការ អាជ្ញាកណ្តាល ចំពោះសំណុំរឿងនេះ ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ទៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយ ហេតុថា និយោជកមានភ្ញៀវចុះមកអូឌីត (Audit) នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបានគ្រោងទុកមុន។ នៅក្នុងករណីនេះ ដោយមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ទៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ វិញ។ ហេតុដូច្នេះនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានធ្វើការ កោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះ ម្តងទៀត នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទនេះ និង បានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ១ ចំណុចនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ១ ចំណុច នេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ទៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

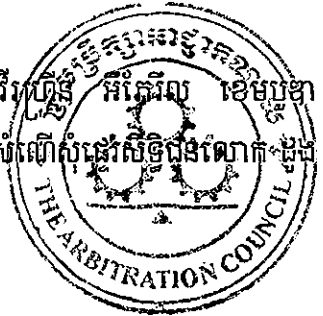
**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រុមហ៊ុន អេវើហ្វឺន អិភីវិល (ខេមបូឌា) ចំកាត់ គោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើស្នើសុំពន្យារពេលដោះស្រាយវិបត្តិ ការងាររួម ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ CHEN AIHUA នាយកក្រុមហ៊ុន អេវើហ្វឺន អិភីវិល ខេមបូឌា គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ដួង សំណាង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។



៣- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីក្រុមហ៊ុន....នឹងធ្វើការព្យួរការងារនៅផ្នែកខ្លះៗ ទៅតាមការចាត់ចែងរបស់ផ្នែកផលិតកម្មជាក់ស្តែង... ។

៤- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអ្នកលាឈប់ពី ការងារ ដូចខាងក្រោម ១- ក្រុមហ៊ុនសម្រេចបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ១០០ ដុល្លារ ឱ្យអ្នកដាក់ពាក្យឈប់ រហូតដោយគ្មានកំណត់។ ២- អ្នកដែលមិនចង់លាឈប់ពីការងារ អាចបន្តធ្វើការជាធម្មតា ករណី មិនធ្វើការ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យឡើយ ។

៥- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី ១- ក្រុមហ៊ុនសម្រេចបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ មួយឆ្នាំ ១០០ ដុល្លារ សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រលាឈប់ដោយមិនមានកាលកំណត់។ ២- ការផ្តល់ជូនខាងលើ នេះ គឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ករណីមានការបង្ខិតបង្ខំ សូមទាក់ទងមក ការិយាល័យរដ្ឋបាលដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។ ៣- ក្រុមហ៊ុនមិនមានការផ្លាស់ប្តូរទីតាំង ឬបិទឡើយ ដូច្នេះ អ្នកដែលមិនចង់លាឈប់ពីការងារ អាចបន្តធ្វើការជាធម្មតា ករណីមិនធ្វើការ ក្រុមហ៊ុននឹងមិន គិតប្រាក់ឈ្នួលជូនឡើយ។ ៤- ឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមមានការងារធ្វើជាធម្មតាវិញហើយ ដូច្នេះ សូមបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ខិតខំបំពេញការងារជាធម្មតាវិញ។ ៥- ប្រសិនបើមានចំណង់ អាចមកសាកសួរនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ។

៦- ឯកសារស្តីពីផែនការណ៍ផលិតកម្ម ។

៧- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា៖ - ក្រុមហ៊ុនមិនមានការផ្លាស់ប្តូរ ទីតាំង ឬបិទឡើយ ករណីក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង ឬបិទ នោះក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ។ ដូច្នេះ សូមបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលធ្វើការជាធម្មតា។ - ករណីមិនចូលធ្វើការ នោះក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។

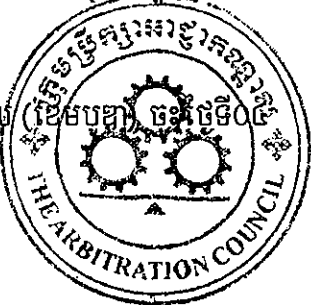
**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅរោងចក្រ អេវើរហ្គ្រីន គោរពចូលមកដល់ លោកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំចរចររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន អិកែរិល (ខេមបូឌា) លេខ ៧៦៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

២- កំណត់ហេតុនៃការជម្រះជម្រាវវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន អិកែរិល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ ហ្គ្រីន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) លេខ ២៤/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

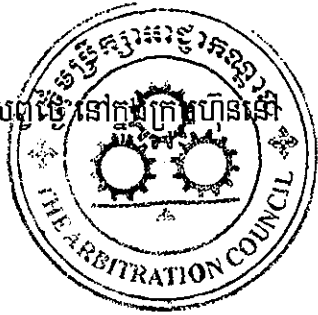
- ក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន អ៊ីភីវិល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។  
(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន អ៊ីភីវិល)
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៥០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២៤/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែល មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. សួន ធារី ២. ឡេង សារ៉ាន់ ៣. ញឹម ឡាង ៤. ធុច យីន ៥. បូ ផាន់ណា ៦. យីន ចី ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន អ៊ីភីវិល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួម ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន៦នាក់ និង កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀតដែរ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសហគ្រាសដែលមានការដាក់ តំណាងបំផុតទេ ។



**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ចំនួន ២០០ \$ (ពីររយដុល្លារអាមេរិក)**

**ក្នុងមួយឆ្នាំ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាលែងពីការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា ៖
  - o មួយរយៈពេលក្រោយនេះ និយោជកមិនទទួលបានការបញ្ជាទិញទេ ហេតុនេះ និយោជកបានរៀបការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាច្រើនក្រុម ។
  - o ចាប់ពីចុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានការចរចាជាច្រើនដង ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាលែងពីការងារ ។ ដំបូងគឺ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាលែងពីការងារ ។ ក្រោយមកមានការចរចាជាមួយនិយោជក ចំនួនប្រាក់នេះ បានកើនឡើងពី ៥០, ៧០, ៨០, ៩៥ រហូតដល់ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ។
  - o សព្វថ្ងៃនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាលែងពីការងារ ។ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទទួលបានប្រាក់នេះ ហើយបានលាលែងពីការងារ ។
  - o សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនចង់លាលែងពីការងារ ពួកគាត់អាចបន្តធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនដោយធម្មតា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣៣៧ នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនលើកំណត់ ហើយមានអតីតភាពចាប់ពី ២ ឆ្នាំ រហូតដល់ ១៦ ឆ្នាំ ។ កម្មករនិយោជិតទាំង ៣៣៧ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនលើកំណត់ ចំនួន ៣ ខែម្តង នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារនោះដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ដល់ពួកគាត់ក្នុងម្នាក់ៗ ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ។ ហេតុនេះ ប្រាក់ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលនិយោជកផ្តល់ទៅតាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលលាលែងពីការងារ គឺមានចំនួនតិចជាងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ។
  - o និយោជកបានដឹកនាំ និងម៉ាស៊ីនចេញពីក្រុមហ៊ុនជាបន្តបន្ទាប់ ហើយសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅដល់តែប៉ុន្មានក្រុមតែប៉ុណ្ណោះ ។



- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ឥវ៉ាន់ និងម៉ាស៊ីនដែលនិយោជកដឹកចេញពីក្រុមហ៊ុន គឺសល់ពីកម្មករនិយោជិត ដែលបានលាឈប់ពីការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារ មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ទេ ។ និយោជកសម្រេចផ្តល់ជូនប្រាក់នេះ តាមការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកបន្តអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងនេះតទៀត ។
- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងសេចក្តីជូនដំណឹង ដូចខាងក្រោម ៖

o សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបានសរសេរថា ៖

“ក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា ដោយសារ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្យួរការងារនៅផ្នែកខ្លះៗ ទៅតាមការចាត់ចែងរបស់ផ្នែកផលិតកម្មជាក់ស្តែង ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមបងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ជ្រាបជាពិតមាន ។

បញ្ជាក់ ៖ ដោយសារមានការស្នើសុំពីកម្មករ និយោជិតអោយបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់អ្នក លាឈប់ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនសំរេចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយឆ្នាំ ៨៥ ដុល្លារ សំរាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលាឈប់ពីការងារ មុនការព្យួរការងារនេះ ហើយអ្នកដែលមិនចង់លាឈប់ពីការងារ អាចបន្តធ្វើការជាធម្មតា ។”

o សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបានសរសេរថា ៖

“ក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គ្រីន សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា ដោយសារមានកម្មករនិយោជិតស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអ្នកលាឈប់ពីការងារ ។

ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនសំរេច ដូចខាងក្រោម ៖

១. ក្រុមហ៊ុនសំរេចបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយឆ្នាំ ១០០ ដុល្លារអាមេរិក អោយអ្នកដាក់ពាក្យលាឈប់ រហូតដល់គ្មានកាលកំណត់ ។... ។

នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មានហត្ថលេខា និងឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧ នាក់ និងខាងរដ្ឋបាលម្នាក់ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមឈើនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃ





ការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។” ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រិទី១១ និងលេខ ១៧១/១៦-ជេរីលីន ខូអិលធីឌី)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។” ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ...  
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។” ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវិវាទរវាងសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យុនីត្រា រដ្ឋកិរណ្ឌឡាជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ចប់រិលដី បណ្តុំស្តី (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២៤/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. សួន ធារី ២. ឡេង សារ៉ាន់ ៣. ញឹម ឡាង ៤. ធុច យ៉ិន ៥. បូ ផាន់ណា ៦. យិន ថី ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គីន អ៊ីភីវិល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀតដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គីន អ៊ីភីវិល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គីន អ៊ីភីវិល ដែលជាដើមបណ្តឹង ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាយប់ពីការងារ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថាតើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាយប់ពីការងារ ដែរឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ សព្វថ្ងៃនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាយប់ពីការងារ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនចង់លាយប់ពីការងារ ពួកគាត់អាចបន្តធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនជាធម្មតា ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាយប់ពីការងារ ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ហើយការផ្តល់ជូនប្រាក់ ចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺផ្អែកតាមការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានសេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបញ្ជាក់ថា ៖

*“ក្រុមហ៊ុន អេវើរហ្គីន សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា ដោយសារមានកម្មករនិយោជិតស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអ្នកលាយប់ពីការងារ ។*

*ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនសំរេច ដូចខាងក្រោម៖*

**១. ក្រុមហ៊ុនសំរេចបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយឆ្នាំ ១០០ ដុល្លារអាមេរិក អោយអ្នកដាក់ពាក្យលាយប់រហូតដល់គ្មានកាលកំណត់ ។... ។”**

ក្រៅពីសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ជាគណៈមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្ត



កន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាយបំបែកការងារពីការងារទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយ- លក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើ ឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ។”

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃ សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចា អនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះ ឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សា ចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើដែល ចែងថា “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និង និយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ប្រតិបត្តិការងារអង្គការ



នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម រវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើន ដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។ ”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការ នាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា ៖ “សេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាព អនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញា រួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានបង់សិទ្ធិក្នុង ការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេល អនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋាន ច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ បើសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រោតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខ្សែកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូន រ៉នដាង អ៊ីកើរល ខ្ញុំអ៊ីលីអ៊ី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ តាំង រដ្ឋី

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

