

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាព្រះរាជាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៦/១០-អឺ ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់ព្រះរាជាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមព្រះរាជាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: វ៉ែន ពៅ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន អឺ ហ្គាមេន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិលេខ៣ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៩១ ៩៨៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក ស៊ុ សុខរាង ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ២- លោក ចៅ សុខា ប្រធានផ្នែកបច្ចេកទេស
- ៣- លោក Rafael Dionco ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (C.CAWDU)

- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ អឺ ហ្គាមិន

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២-៣ ជី ផ្លូវ២៦ បេត សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក អ៊ុំ វិសាល មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ C.CAWDU
- ២- លោក ឆាន់ វណ្ណដា មន្ត្រីតំណាងរបស់ C.CAWDU
- ៣- លោក ចាន់ ពៅ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររោងចក្រ អ៊ុំ ហ្គាមេន
- ៤- លោក រឿន រុទ្ធី អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររោងចក្រ អ៊ុំ ហ្គាមេន
- ៥- លោក កូរ៉េ ធន លេខាធិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររោងចក្រ អ៊ុំ ហ្គាមេន

បញ្ហាគួរចិញ្ចឹម

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- ភាគីកម្មករស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃឡូ P.O ០៣៤៤ ពី ០,២៨ ដុល្លារ ឱ្យបាន ០,៣០ ដុល្លារ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពតម្លើងជូនបានទេ ។
- ២- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករថ្មីមកជំនួសកន្លែងការងារកម្មករ ក្នុងករណីមានការទាមទារតម្លៃឡូឡើយ ។ ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធចំពោះការទាមទារខាងលើ ពីព្រោះការទាមទារនេះ មិនមានភាពជាក់ស្តែងទេ ។
- ៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយភាគទានសហជីពស៊ីខៅខូតែមួយ ក្នុងករណីពួកគេបានដាក់លិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ត្រូវប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ២៤៧/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៥២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤ : ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យ
បណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការ
ងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានចាត់តាំង
មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា
ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះសានឹងគ្នាចំនួន០២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន០៥ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទ ដែល
មិនសះសានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះសានលេខ ២៤៧/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី
០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះសានចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ
នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន
ព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះសានទាំង
០៣ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីការ
ទាមទារ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន០២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

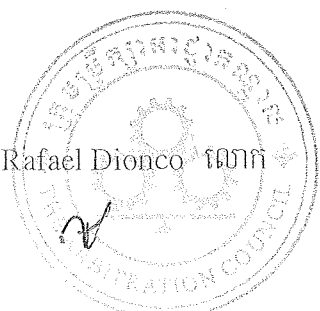
ឥតស្តីស្រាវ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥតស្តីស្រាវ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គោមេន ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Rafael Dionco លោក



ចៅ សុខា និងលោក សូ សុខអាង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន លេខ ៣៤៣៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លិខិតសុំលាលែងសហជីពរបស់ឈ្មោះ រឿន ចាន់នី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចុះបញ្ជីលេខ ០០៧/០៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន គោរពជូនលោកប្រធានសហជីព C.CAWDU ប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៧- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៨- ឯកសារជាភាសាបរទេសមួយចំនួន ។

៩- ឯកសាររូបភាពមួយចំនួន ។

១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការបកស្រាយ និង ដំណាស់ចំពោះការទាមទាររបស់សហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ លេខ 10-06-07 ក.អ.ហ.ម ចុះ ថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

១១- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរនៃរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន គោរពជូន លោក នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្តីពីការបញ្ជូនឈ្មោះសមាជិកសហជីពសហជីពចំនួន ២០៦ នាក់ ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។

១២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសម្ព័ន្ធសហជីព(C.CAWDU) និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរនៃ រោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្តីពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីព បង់ចូលភាគទាន សហជីព ចុះថ្ងៃទី...ខែ...ឆ្នាំ២០ ។

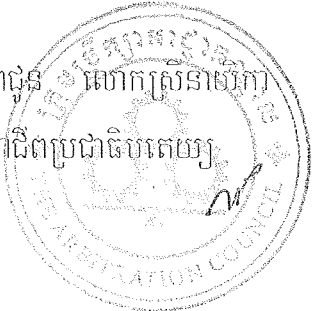
១៣- លិខិតស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ប្រចាំខែ ដើម្បីជួយជាវិភាគទានសហជីព ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា នៅរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន លេខ ០៤៦/១០ សបក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- ឯកសាររូបភាព ។

៣- ឯកសាររបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកស្រីនាថារី ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ



កម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហដីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៥- លិខិតលាលែង ស្តីពីការសុំលាលែងពីសមាជិកសហដីពប្រជាធិបតេយ្យ ឈន សុខម៉ែន, ខន បាន, ម៉ិច ស្រស់, ថា ញ, អ៊ី ស៊ីណា, ច្រីក វ៉ាន់ថន និង ប៊ី នី ។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនៅរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ដែលបានលាលែងពីសមាជិកសហដីពផ្សេង និងសូមឱ្យ បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ចូលសហដីព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន លេខ ២៤៧/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៦ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣.៦៣០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហដីពចំនួនពីរ គឺសហដីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ និងសហដីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ កាត់ដេរ (ស៊ីខៅឌូ) ។ ប៉ុន្តែ ពុំទាន់មានសហដីពណាមួយ មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។



- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ(ស៊ីខាខ្លួ) គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះមានកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនចំនួនប្រហែលជា ៥០០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីសហជីពទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ក្នុងករណីមានការទាមទារតម្លៃឡឥដ្ឋ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ក្នុងករណីទាមទារតម្លៃឡឥដ្ឋ ឬករណីទាមទារតម្លៃឡឥដ្ឋទូទៅ ដោយមិនចំពោះតម្លៃឡឥដ្ឋ (P.O) ណាមួយជាក់លាក់ទេ ពីព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី នៅក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតទាមទារតម្លៃឡឥដ្ឋមិនត្រូវគ្នា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុនថា នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកខោអាវចេញ (P.O ០៣៤៤) ទៅឱ្យសិប្បកម្មឈូកលាប(តំបន់ឡឥដ្ឋ) និងសិប្បកម្មមួយទៀតនៅទល់មុខក្រុមហ៊ុន MV តាមរយៈឡានម៉ាកកូរ៉េ ដែលមានផ្លាកលេខ ច ១៥៩៧ ភព២ និង ង ៨៤៤០ ភព២ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លៃឡឥដ្ឋពី ០,២៨ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ០,៣០ ដុល្លារអាមេរិក) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុនផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនបានរើសកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេលយប់ប្រហែលពី១០នាក់ ទៅ២០នាក់ ដោយកម្មករផ្នែកវាស់អាវ ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពេលយប់បានប្រាប់ និងបានឃើញឃើញកម្មករធ្វើបានជ្រុះនៅក្រោមតុធ្វើការអ៊ុតនៅពេលយប់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបដិសេធទាំងស្រុងចំពោះការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹកទំនិញ(សំលៀកបំពាក់)ចេញ និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីធ្វើការជំនួស ដូចការចោទប្រកាន់ទេ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅនៅពេលមានការចរចាពីតម្លៃឡឥដ្ឋ គឺក្រុមហ៊ុនទុកឱកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតពិចារណា ទើបសម្រេចថា តើពួកគាត់យល់ព្រមធ្វើ ឬអត់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាមិនព្រមធ្វើទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាបើកប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនពួកគាត់ដដែល គឺក្រុមហ៊ុនមិនដែលកាត់ទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ តាមរយៈសារណារបស់ក្រុមហ៊ុនលេខ ១០-០៦-០៧/ក.អ.ហ.ម ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ បញ្ជាក់ថា "... នេះជាសកម្មភាពដែលមានជាធម្មតានៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ ហើយវាជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការគ្រប់គ្រងផលិតកម្មរបស់ខ្លួន... សកម្មភាពដឹកទំនិញ គឺជាការបញ្ជូនទំនិញសម្រាប់ការងារ ដូចជាបោកគក់លក្ខណៈពិសេស ឬការបោះពុម្ព វាមិនមែនជាការប្រឆាំង ឬក៏ជាផ្នែកណាមួយ ដែលជាទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះសហជីពនោះទេ។ បន្ថែមជាងនេះទៅទៀត ដោយសាររោងចក្រផលិតអាវត្បាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចំនួនមានកំណត់ ដូចនេះបណ្តារោងចក្រប្រភេទនេះតែងតែសហការជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីរក្សាឱ្យមានការបញ្ជាទិញ



និងបរិមាណសម្រាប់ប្រទេសមួយនេះផងដែរ។ ដូច្នោះ ហើយបើមានរោងចក្រណាមួយលទ្ធភាពលើស ហើយត្រូវការរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ជួយក្នុងផ្នែកខ្លះ ហើយក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពជួយធ្វើពេលនោះ សកម្មភាពនេះ មិនអាចចាត់ទុកជាការប្រឆាំងជាមួយសហជីពទេ។ ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមទៀតថា ជាទូទៅប្រាក់ ឈ្នួលគោល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺ លើសពី ៥០ ដុល្លារអាមេរិក។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមានកង្វល់ថា ការដឹកខោអាវចេញទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្សេងធ្វើនេះ វាជាគំនាបមួយប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឧទាហរណ៍ បើ ចរចាពិតម្តែងឡើយពុំត្រូវគ្នា ក្រុមហ៊ុនដឹកទំនិញចេញ ធ្វើឱ្យពួកគាត់ភ័យខ្លាច។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ពួកគាត់ ពុំមានការងារធ្វើ ហើយក៏ពុំមានឱកាសធ្វើការងារបន្ថែមម៉េច។ ដូចនេះ ពួកគាត់នឹងត្រូវបានឱ្យឈប់ សម្រាក ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួស។

ចំណុចវិវាទទី៣ : ភាគីសហជីពទាមទារក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពស៊ីខេឌូតែមួយ ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតបានដាក់លិខិតលាលែង ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ)

- ភាគីសហជីពស៊ីខេឌូបានបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីសមាជិករបស់ខ្លួន ម្នាក់ៗចំនួន១០០០រៀល។ ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងនេះដែរ និយោជកក៏បាននៅតែបន្តកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ១០០០ រៀលបន្ថែមទៀត ជូនសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរផងដែរ ពោលគឺនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ ភាគទាននេះ ចំនួន២ដង ដើម្បីបង់ជូនសហជីព២ជាមួយគ្នាដល់ខែក្នុងពេលតែមួយ។ ហេតុដូច្នោះហើយ ទើបសហជីព ស៊ីខេឌូបានយកបញ្ហានេះ ទៅពិភាក្សាជាមួយនិយោជក ដោយសុំឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ ប្រាក់ភាគទានបែបនេះទៀត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានលាលែងពីសហជីពចាស់(សហជីព សម្លេងយុវជនខ្មែរ) ហើយបានចូលជាសមាជិកសហជីពស៊ីខេឌូ ពោលគឺសុំនិយោជកកាត់តែប្រាក់ភាគ ទាននេះ ជូនទៅសហជីព ស៊ីខេឌូ តែមួយបានហើយ។ សហជីព ស៊ីខេឌូ នឹងដាក់លិខិតរបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ដែលសុំលាលែងពីសហជីពចាស់ ជូនទៅនិយោជក ដើម្បីឱ្យឈប់កាត់បែបនេះ បន្តទៀត។ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំព្រមទេ។ ភាគីនិយោជកពុំបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នេះ ចំនួន២ដង (ចំនួន ២០០០ រៀល) ជូនទៅសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្នុងម្នាក់ៗ១០០០រៀល និង សហជីព ស៊ីខេឌូ ក្នុងម្នាក់ៗ១០០០រៀលពិតប្រាកដមែន។ ប៉ុន្តែ ការកាត់នេះ គឺយោងទៅលើសំណើ របស់សហជីពទាំងពីរនេះមកក្រុមហ៊ុន។ ភាគីនិយោជកបានបន្តទៀតថា កន្លងមក និយោជកមានការ លំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ។ ឧទាហរណ៍បើនិយោជកឆ្លាប់កាត់ពីកម្មករនិយោជិត

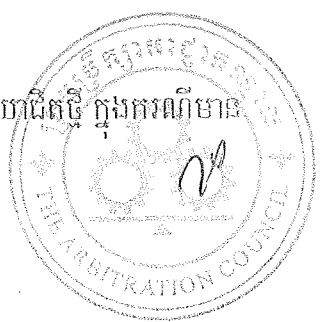


ជូនទៅសហជីពណាមួយហើយ ហើយបើនិយោជកឈប់កាត់វិញនោះ នឹងធ្វើឱ្យមានបញ្ហាកើតឡើង រវាងសហជីព និងក្រុមហ៊ុន ។

- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា និយោជកមានកាត់ក្នុងការកាត់ ប្រាក់ភាគទាននេះជូនសហជីព ក្នុងករណីដែលមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត ។ បើក្នុងករណី ដែល កម្មករនិយោជិតស្នើទៅនិយោជកឱ្យកាត់ ឬក៏ឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ និយោជកត្រូវតែ អនុវត្តតាម ពីព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលជាសមាជិករបស់សហជីពមួយ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត (សហជីព ស៊ីខេឌូ) មិន ដែលដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការ សុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករ និយោជិត ដែលបានសុំលាយបំបែកសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ទេ ។ ដូចនេះ និយោជក សំណូមពរឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់សំណើលិខិតលាយលែងពីសហជីពមួយ ឬដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍ អក្សរជាផ្លូវការ ឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានដែលពួកគាត់បានលាយបំបែក ។ នៅពេលដែល និយោជក បានទទួលហើយ និយោជកនឹងពិចារណាថា តើត្រូវកាត់ ឬមិនត្រូវកាត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ ពោលគឺពួកគាត់ពិតជាទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់ពុំដែលបានដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការ ស្នើសុំណាមួយជូននិយោជកស្តីពីការឱ្យ ឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ទេ ។ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែងពួកគាត់ធ្លាប់ យកបញ្ហានេះ ទៅពិភាក្សាជាមួយនិយោជក ដោយធ្វើតាមនីតិវិធីនេះ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបដិសេធ លើកលែងតែការលាយបំបែកកម្មករនិយោជិតនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា ទាល់តែមានការទទួលយល់ព្រម ពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចាស់សិន (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ទើបនិយោជកយល់ព្រមបញ្ឈប់ការកាត់ នេះបាន ។
- យោងតាមភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤២៤ នាក់ ដែលបានលាចេញពីសហជីពចាស់ ដោយបានដាក់លិខិតលាយលែងទៅសហជីពចាស់ និងសូមឱ្យបញ្ឈប់ ការកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ។ ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងនេះដែរ តាម សារណាដែលផ្តល់ដោយនិយោជកបង្ហាញថា បើកម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់កាត់ភាគទាន ជូនសហជីព សូមសាមីខ្លួនដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការ ដែលផ្តោតទៅលើចំណុចសំខាន់ក្នុង ការឈប់កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពណាមួយតែប៉ុណ្ណោះ ជាការស្រេច ។

បានដល់នៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីសហជីពទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមាន ការទាមទារតម្លឹងតម្លៃឡូត៍



នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកទំនិញ(សំលៀកបំពាក់)ចេញ ឬជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ក្នុងករណីបើមានការទាមទារតម្លើងតម្លៃឡើងវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបដិសេធនឹងការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹកទំនិញ(សំលៀកបំពាក់)ចេញ និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីមកធ្វើការជំនួសទេ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្តីក ស្ទី ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ ក្រុមហ៊ុន, លេខ ៣៣/០៧-ប្តីក ស្ទី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អស អិល ហេតុផលចំណុច វិវាទទី ៤និង៥) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងនេះ រួមទាំងមានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី និងដឹកទំនិញចេញពីក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។

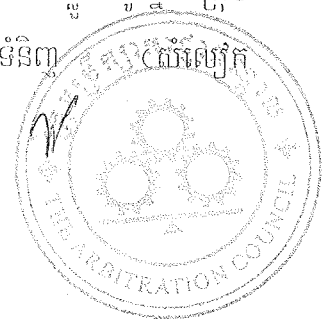
នៅក្នុងករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកទំនិញ (សំលៀកបំពាក់) ចេញ ឬជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ក្នុងអំឡុងពេលមានការទាមទារតម្លើងតម្លៃឡើងវិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុនថា នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកទំនិញ (សំលៀកបំពាក់) ចេញទៅឱ្យសិប្បកម្មនៅតំបន់ឡធុំ និងសិប្បកម្មទល់មុខក្រុមហ៊ុន MV តាមរយៈឡានម៉ាកកូរ ដែលមានផ្ទាក់លេខ ច ១៥៩៧ ភព២ និង ង ៨៤៤០ ភព២ ព្រមទាំងចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុនផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតប្រហែលពី១០នាក់ ទៅ២០នាក់ឱ្យមកធ្វើការងារពេលយប់។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញនោះ ពុំអាចចោទប្រកាន់ទៅលើនិយោជកថា ពិតជាបានដឹកទំនិញទៅឱ្យក្រុមហ៊ុននៅខាងក្រៅធ្វើនោះទេ ព្រោះតាមរយៈរូបភាពឡានម៉ាកកូរ ដែលមានផ្ទាក់លេខ ច ១៥៩៧ ភព២ និង ង ៨៤៤០ ភព២ ដែលកំពុងតែចតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះ ពុំអាចបញ្ជាក់បានថា និយោជកពិតជាបានយកទំនិញទៅឱ្យអ្នកផ្សេងធ្វើប្រាកដមែនទេ លើកលែងតែក្នុងករណី



និយោជិតមានភស្តុតាងជាក់លាក់បញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកពិតជាបានប្រគល់ទំនិញនេះ ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនដទៃធ្វើ មានកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ តើថ្ងៃណា វេលាម៉ោងប៉ុន្មានជាដើម ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតត្រាន់តែ បានឃើញកាត និងលិខិតថា ក្រុមហ៊ុនមានជ្រើសកម្មករនិយោជិតថ្មីប្រហែលជា១០នាក់ ទៅ២០នាក់ ដែលមកធ្វើ ការងារយប់នោះ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបញ្ជាក់ថា ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីនេះ គឺស្ថិតក្នុង អំឡុងពេល ដែលនិយោជក និងពួកគាត់កំពុងចរចាសុំតម្លៃឡើងវិញទេ ។ ម៉្យាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ ពុំមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារយប់នោះ កំពុងតែដេរនូវទំនិញ (សំលៀក បំពាក់) ដែលពួកគាត់ និងនិយោជកកំពុងតែចរចាសុំតម្លៃឡើងវិញនេះដែរ ឬអត់នោះទេ ។ តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កន្លងមក នៅពេលមានការចរចាពីតម្លៃឡើងវិញ គឺក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱកាសឱ្យ កម្មករនិយោជិតពិចារណាជាមុនសិន ហើយទើបសម្រេចជាក្រោយថា តើពួកគាត់យល់ព្រមធ្វើ ឬអត់ ។ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតណាមិនព្រមធ្វើ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាបើកប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនពួកគាត់ដដែល គឺក្រុមហ៊ុន មិនកាត់ទេ ។ ហើយកន្លងមក ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន គឺលើសពី ៥០ដុល្លារអាមេរិកទៅទៀត ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងដែលលើកឡើង ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតចោទក្រុមហ៊ុនថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានដឹកទំនិញចេញ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកំពុងចរចា ពីតម្លៃឡើងវិញនោះ ពុំមានមូលដ្ឋានច្បាប់ និងភាពច្បាស់លាស់គួរឱ្យជឿជាក់បានទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទារ ប្រសិនបើ ភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនោះ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៩៩/០៦-សៅធី បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៣៣/០៧ ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតដែលបានចោទប្រកាន់ទៅលើក្រុមហ៊ុន គឺជាភាគីដែល ត្រូវផ្តល់ហេតុផលអំណះអំណាង និងភស្តុតាងដាក់បន្ទុកចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ខ្លួនឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើការលើកឡើងនោះ ពុំមានភាពជាក់លាក់ ច្បាស់លាស់ និងអាចគួរឱ្យជឿជាក់បានទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលមិនអាចយកអំណះអំណាងទាំងនោះមកធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយជូនបានទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ដោយ ហេតុថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានភស្តុតាងសំអាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅលើការទាមទាររបស់ខ្លួន ដូច្នេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកទំនិញ (សំលៀក បំពាក់) ចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីក្នុងករណីមានការទាមទារតម្លៃឡើងវិញទេ ។



ចំណុចទី៣ : ភាគីសហជីពទាមទារក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពស៊ីខេឌូតែមួយ ក្នុងករណីកម្មករ
និយោជិតបានដាក់លិខិតលាលែង ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ)

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០០ រៀល បង់ចូលភាគទាន
សហជីពពីរ គឺ ១០០០ រៀល បង់ចូលភាគទានសហជីពស៊ីខេឌូ និង ១០០០ រៀលទៀត បង់ចូលភាគទានសហជីព
សម្លេងយុវជនខ្មែរ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពទាំងពីរនេះ ពីព្រោះ
ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជួយកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះពីសហជីពទាំងពីរ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីព
ស៊ីខេឌូ ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំលាលែងពីសហជីពចាស់
(សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចតទៅ :

មាត្រា ១២៩ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "...កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់
ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២៩ កថាខណ្ឌ២នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ
តម្រូវឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ក្នុងករណីមានការស្នើសុំជាលាយ
លក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពដោយផ្ទាល់ ។ ប៉ុន្តែមាត្រានេះ ក៏បានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករ
និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពធ្វើការបដិសេធគ្រប់ពេល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានបំណងសុំឈប់
ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ។

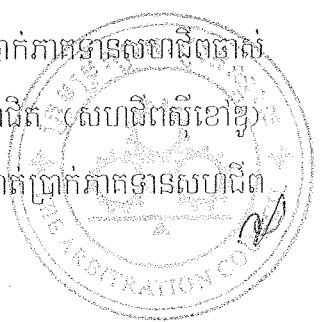
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦០/០៥-អេសប្រឹក្សា យល់ឃើញថា " គោលបំណង
នៃការតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ គឺដើម្បីការពារ
កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទុយពីនេះរបស់ពួកគាត់ និងដើម្បីការពារ
ក្រុមហ៊ុនពីកំហុសឆ្គងក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ទាំងនេះ គឺជាផលប្រយោជន៍នៃការព្រួយ
បារម្ភ ដើម្បីធានាថា ឯកសារសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ត្រឹមត្រូវ និងបង្ហាញពីនិរន្តរៈ និងគោលបំណងពិតប្រាកដ
របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ" ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣/០៩-ជូន តិចថាយល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់
ឃើញថា " ដើម្បីធានាឱ្យមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលផ្ទុយពីនេះកម្មករនិយោជិត ឯកសារសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំង
អស់ត្រូវមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ។ ហេតុដូច្នេះ ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនមាននិរន្តរៈឱ្យនិយោជក
កាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់វិភាគទានសហជីពបន្តទៅទៀតនោះទេ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានការបង្ហាញច្បាស់
លាស់ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ ។ ការបង្ហាញនោះអាចកាមរយៈលិខិត ឬវិធីណាមួយដែលចាត់ទុកថាបានការ" ។



យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិនៃការស្នើសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬមិនកាត់ ដើម្បីបង់វិភាគ ទានសហជីព គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើ និយោជកទទួលបាននូវលិខិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញពីចេតនាច្បាស់លាស់ថា កម្មករនិយោជិតណា ដែលលែងឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានទៀតហើយនោះ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិត ឬរក្សានូវចំណែក ដែលកាត់ហើយនោះទុកឡើយ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានធ្វើការពិភាក្សាមួយ ស្តីពីការបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន កម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំលាឈប់ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត (សហជីពស៊ីខេឌូ) ពុំទាន់បានដាក់លិខិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជក ដើម្បីសុំបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ ភាគទានពីសហជីពចាស់នៅឡើយទេ។ ម៉្យាងទៀត តាមរយៈលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ ដែលផ្តល់ដោយភាគី កម្មករនិយោជិតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់នេះ គឺធ្វើ ឡើងសម្រាប់តែផ្តល់ជូនទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចាស់តែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនបានបង្ហាញពីឆន្ទៈ ដើម្បីសុំឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីសហជីពចាស់ទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ តាមរយៈសារណាដែលផ្តល់ដោយ ភាគីនិយោជកនោះ និយោជកបានស្នើទៅភាគីកម្មករនិយោជិតថា បើកម្មករនិយោជិតណាចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់កាត់ ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព សូមសាមីខ្លួនដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការ ដែលផ្តោតទៅលើចំណុចសំខាន់ ក្នុងការឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពតែប៉ុណ្ណោះ ជាការស្រេច។

យោងតាមសំណើរបស់និយោជកខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើមានកម្មករ និយោជិតណាចង់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់ខ្លួន កម្មករនិយោជិតគួរតែធ្វើលិខិតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងបង្ហាញពីគោលបំណង ស្តីពីការការឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ ភាគទានសហជីពណាមួយនោះ ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់នេះ។ ប៉ុន្តែ យោងតាមអង្គហេតុ ដែលភាគី សហជីពស៊ីខេឌូបានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ខាងលើថា សហជីពស៊ីខេឌូមិនទាន់បានដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជា ផ្លូវការទៅនិយោជក ដើម្បីសុំបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានសុំលាឈប់ពី សហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) នៅឡើយទេ គឺសហជីពស៊ីខេឌូ គ្រាន់តែធ្លាប់បានពិភាក្សាអំពីបញ្ហា នេះ ជាមួយនិយោជកម្តងប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ត្រូវបញ្ឈប់ ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបាន ធ្វើលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការ ជូនទៅនិយោជកស្តីពីការសុំបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ)។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថា ភាគីកម្មករនិយោជិត (សហជីពស៊ីខេឌូ) មិនទាន់បាន ដាក់លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរជាផ្លូវការទៅនិយោជក ដើម្បីសុំបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព



របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំលាឈប់ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) នៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានលាឈប់ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) បានទេ ។

ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានលាឈប់ពីសហជីពចាស់ (សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកខោអាវចេញ ឬរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ក្នុងករណីទាមទារតម្លៃឡូតី ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយភាគទានសហជីព ស៊ីខៅខ្វ តែមួយ ក្នុងករណីពួកគេបានដាក់លិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឥ្សីង សុទ្ធី

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ថៃន ពេរ

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ថៃន ម៉ីនឈរ

ហត្ថលេខា: ----- 

