ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៥/០៥-ហ៊ូវឡុង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ហ៊ាវ សំបូរណា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ឆាន វីរៈ

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លៈ

ភាគីវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូវឡុង ឡាំមែន និង ឌូបែលឆែនអ៊ិច ឡាក់ស៊ឺរី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកឡៀវ ឃុំកាខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧២២ ២៦៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហុង គីនហេ	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក សុខ ហាក់	អនុប្រធានរោងចក្រ
៣- លោក គង់ គីមលី	ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
៤- លោក ឡុង ហ៊ាង	មន្ត្រី GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (C.CA.WDU)

- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ៊ូវឡុង

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ អេ ផ្លូវ ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៩៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក អ៊ុំ វិសាល	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU
២- លោក អ៊ែម សុភ័ក្ត្រា	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU
៣- លោក លន់ ស៊ីប៉េត	ប្រធានសហជីព CCAWDU នៃក្រុមហ៊ុន ហ្វ៊ូវធ្យូន
៤- លោក យ៉ាន់ សាវ៉ាន់	អនុប្រធានសហជីព
៥- លោក ធន វ៉ាន់ថា	លេខាធិការសហជីព
៦- លោក ចាន់ សោភ័ណ	ហិរញ្ញិកសហជីព
៧- លោក ម៉ាក់ សំណាង	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៨- លោក ហ៊ិន សាឿប	សកម្មជន
៩- លោក ជា ប៊ុនថាត	សកម្មជន
១០- កញ្ញា ហ៊ុច ហោងស៊ីវ	សកម្មជន
១១- កញ្ញា បួច ស្រីមុំ	សកម្មជន
១២- កញ្ញា សួង អ៊ឹម	សកម្មជន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់កម្មករបណ្តោះអាសន្នមិនអនុវត្តតាមច្បាប់ ។ ភាគីកម្មករមិនឯកភាព ។

២- ប្រសិនមានការនាំផលិតផលទៅម៉ៅការបន្តទៅឱ្យរោងចក្រផ្សេង និយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពយ៉ាងតិចណាស់ ៣ថ្ងៃមុន ។ ដោយសារកូដកម្មគ្មានលក្ខណៈ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធានាបានទេ នេះជាការងារផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ។

៣- កម្មករទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលបាយបួយពេល ជូនកម្មករដែលបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមប្រកាសលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ - ០៧- ២០០០ ។

៤- ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃមុន និង ១ថ្ងៃក្រោយបន្ថែមលើការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ដូចជា បុណ្យចូលឆ្នាំ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ។ ក្រុមហ៊ុន សូមអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនីឈ្មោះ បួច ស្រីមុំ អត្តលេខ AW14 ប្រធានក្រុមកាត់ឡេ, ឈ្មោះ អុល ចាន់ធឿន អត្តលេខ I 16 ផ្នែកពិនិត្យផ្ទាំងអាវត្បាញ, កម្មករឈ្មោះ ហ៊ិន សាឿប អត្តលេខ Q 39 ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងកម្មករឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត អត្តលេខ M 91 ផ្នែកចង់ត ឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ព្រមទាំង

បើកប្រាក់រំលឹកផងដែរ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការដោះស្រាយរួចរាល់អស់ហើយ ដោយអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់នៅមន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល រហូតដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចរាល់ដែរ ។

៦- ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទី១ ចំនួន ១៩ ថ្ងៃ ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ។

៧- ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពដូចតទៅ :

- អតីតភាពការងារឆ្នាំទី១ សុំឱ្យតំឡើង ២ ដុល្លា លើប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលមានស្រាប់ ។
- អតីតភាពការងារឆ្នាំទី២ សុំឱ្យតំឡើង ១ ដុល្លា បន្ថែម លើប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលមានស្រាប់ ។
- អតីតភាពការងារឆ្នាំទី៣ សុំឱ្យតំឡើង ១ ដុល្លា បន្ថែម លើប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលមានស្រាប់
- អតីតភាពការងារឆ្នាំទី៤ សុំឱ្យតំឡើង ១ ដុល្លា បន្ថែម លើប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលមានស្រាប់ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ ។

៨- ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែចំនួន ២ ដុល្លាបន្ថែម លើប្រាក់ធ្វើការងារទៀងទាត់ដែលមានស្រាប់ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមសេចក្តីប្រកាសលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ - ០៧ - ២០០០ ។

៩- ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកចំនួន ៩៩ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ និងផ្តល់ពេល ៦០ នាទីក្នុងមួយថ្ងៃរយៈពេល ១៨ ខែ ដើម្បីចេញទៅបំបៅដោះកូន ចាប់ពីស្ត្រីនោះចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក ។

១០- ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបជូនស្ត្រីមុនថ្ងៃស្ត្រីឈប់សម្រាកសំរាលកូនមុន ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១១- ចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោង ទាមទារឱ្យផ្តល់ជូនស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៣ ខែ ដែលមានលិខិតពិនិត្យផ្ទៃពោះត្រឹមត្រូវ ។ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមកហើយ ។

១២- ចំពោះសមាសភាពគណៈកម្មការបូលទិធិ សូមឱ្យមានតំណាងនិយោជក ២ រូប និងតំណាងសហជីពស៊ីខេខ្ញ ៣ រូបតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា ចំពោះចំណុចនេះ មានការចរចាក្នុង CBA ហើយ ។

១៣- ប្រសិនបើមានករណីបិទរោងចក្រ ឬប្តូរទីតាំង ឈប់ដំណើរការផលិតកម្ម និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមួយសហជីពក្នុងរយៈពេល ២ ខែមុន ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយផ្អែកទៅលើស្ថានភាពការពិតជាក់ស្តែងនៃការបិទរោងចក្រ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣៧៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទជួបជុំមុនសវនាការ : ថ្ងៃទី ៣០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការប្តឹងទាមទារក្រុមហ៊ុនឱ្យដោះស្រាយសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ។ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ១៣ ចំណុច ដោយមិនទទួលលទ្ធផលសះជាទាំងអស់ទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការលើកទី១ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជក មិនបានមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការលើកទី១ នេះទេ ហើយភាគីនិយោជក ក៏បានសុំពន្យារពេលសវនាការលើកទី១ នេះដែរ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនយល់ព្រម ដោយហេតុថា និយោជកជូនដំណឹងពីការសុំពន្យារពេលសវនាការនេះយឺតពេល។ នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ១៣ ចំណុចនេះ ហើយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាឡើយ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតសំណើសុំលើកពេលសវនាការសំណុំរឿងលេខ ១៣៩/០៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- ការផ្តល់ជូនសារណារឿងលេខ ១៣៩/០៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

៣- លិខិតរបស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ១៩៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ស្តីពីការសុំលុបឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចេញពីក្របខណ្ឌការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំលុបឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចេញពីក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៩៩/០៣ សករណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៣ ។

៦- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រចូន ជំរាបជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការសុំចរចារសំណុំដែលទៅតេសសតលើនៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

6

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីលទ្ធផលនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីលទ្ធផលនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១០- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ អុល ចាន់ធឿន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- តារាងបៀវត្សខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន សម្រាប់បញ្ឈប់ពីការងារដោយមាន កំហុសធ្ងន់លួចទ្រព្យក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

១២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៣- ការជំទាស់សារណាលេខ ១០២/០៩ នៃសំណុំរឿង ១៣៩/០៩ នៃសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ របស់ ក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាលើសំណុំរឿងលេខ ១៣៩/០៩ នៃរោងចក្រ ប៉ូវធុន លេខ ១០២/០៩ ស.ក.ប ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនមក ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៩១/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ស្តីពីសំណើសុំឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ចេញលិខិតបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន ទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិក ឈ្មោះ ជា ប៊ុនធាត ចូលធ្វើការវិញ ។

៣- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៩០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រប៉ូវធុន ស្តីពីការស្នើសុំ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។

៤- លិខិតបញ្ជាក់លក្ខណៈពេញច្បាប់ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ប៉ូវធុន លេខ ១១៤២ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ប៉ូវធុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ប៉ូវធុន លេខ ០០២/០៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- រូបថតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ។

៨- បញ្ជីរាយនាមបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ប៉ូវធុន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

៩- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១០- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១១៧-០៨ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ គោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន

១២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩

១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

១៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៨០/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការសុំឱ្យចេញលិខិតបញ្ជាឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន ទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិកឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចូលធ្វើការវិញ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន លេខ ៣៧៨/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធ្យូន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៦៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៦៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៦៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៦៩២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៦៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៦៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

6

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វ័រធូន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រមាណ ១៨៥០ នាក់។
- ភាគីដើមបណ្តឹង គឺសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្របើយេ មានភាពជាតំណាងបំផុត តាមរយៈវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

ចំណុចទាមទារ ១២ ចំណុច : ចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និង ទី១៣

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពគ្នាថា ក្នុងចំណោមចំណុចទាមទារទាំង ១៣ ចំណុចនេះ មានចំណុចទាមទារ ១២ ចំណុច គឺចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និងទី១៣ គឺជាការទាមទារដែលមានក្នុងការទាមទារចរចារអនុសញ្ញារួម ដែលភាគីទាំងពីរធ្លាប់បានយកការទាមទារទាំងនេះ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៩/០៩-ហ្វ័រធូន។
- នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៩-ហ្វ័រធូន បានសម្រេច "*បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ធ្វើការចរចារដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងរយៈពេល ៣ ខែ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមាន។*"
- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៩-ហ្វ័រធូន បានចេញនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយជាប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ប៉ុន្តែ អស់រយៈពេល៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ មិនមានភាគីណាមួយជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះទេ។ ដូច្នេះ សេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវចូលជាធរមានចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅ។ ដោយសេចក្តីបង្គាប់ ២៩/០៩-ហ្វ័រធូន បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងរយៈពេល៣ខែ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមាន នោះរយៈពេល ៣ ខែត្រូវចាប់រាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។
- នៅក្នុងសវនាការលើកទី១ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៩/០៩ មក ភាគីបានបន្តការចរចាតាមការសម្រេចនៅក្នុងសេចក្តី

បង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ២៩/០៩ នេះ ។ ប៉ុន្តែដោយសារការចរចាចំនួនប្រហែល៥លើក មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា សហជីពក៏ធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារចំណុចទាមទារក្នុងការចរចានោះ ។

- នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាពិតជាមានការចរចា គោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៩ មែន ប៉ុន្តែ ដោយមិនទាន់ចរចាចប់សព្វគ្រប់នូវចំណុចទាមទារ តាមការគ្រោងទុកដែលទាំងអស់ត្រូវចរចា ០៦ លើក ប៉ុន្តែ ចរចាបានតែ ០៣ លើក ភាគីកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្មដោយមិនរង់ចាំដល់បញ្ចប់ការចរចាទេ ។ ភាគីសហជីពបានឆ្លើយតបទឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកថា ការធ្វើកូដកម្មនេះ គឺកើតឡើងដោយសារនិយោជកមិនព្រមតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយកូដកម្មនេះទៀតសោត កើតចេញពីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ហើយសហជីពមិនអាចទប់ និងឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើកូដកម្មបាន ។
- នៅចុងបញ្ចប់សវនាការលើកទី២ នេះ ភាគីទាំងពីរលើកឡើងថា នឹងព្យាយាមបន្តការចរចា តាមការគ្រោងទុកពីមុន ដែលនឹងត្រូវផុតកំណត់នៅចប់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានសាកសួរភាគីផងដែរថា តើព្រមព្រៀងយកចំណុចដែលចរចាមិនត្រូវគ្នានៅក្នុងចំណោម ១២ ចំណុចនេះ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្ទាល់ដោយមិនចាំបាច់ឆ្លងកាត់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ឬ ទេ? ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនឯកភាពបញ្ជូនចំណុចវិវាទទាំងនេះ ដោយផ្ទាល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ក្នុងករណីដែលការចរចាបន្តទៀតមិនឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយសុំឱ្យដោះស្រាយតាមនីតិវិធីប្តឹងឡើងវិញ តាមក្រសួងការងារ ហើយទើបបន្តមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមធម្មតា ។

ចំណុចវិវាទទី៩ : សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មការិនី ឈ្មោះ ហួត ស្រីមុំ ប្រធានក្រុមកត់ឡូតិ៍ ឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ផ្នែកពិនិត្យផ្ទាំងអាវក្បាញ ឈ្មោះ ហ៊ន សាលឹម ផ្នែកវេចខ្ចប់ និង ឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ផ្នែកចល័ត ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញព្រមទាំងបើកប្រាក់បំណាច់ គិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជកបានទទួលស្គាល់ថា:

- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហួត ស្រីមុំ អ៊ុល ចាន់ធឿន ហ៊ន សាលឹម និងឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ។
- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ មានកម្មករនិយោជិតពីរនាក់ឈ្មោះ ហួត ស្រីមុំ និង កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ន សាលឹម ត្រូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពីបណ្តឹងការទាមទាររបស់ខ្លួនរួចហើយនៅក្នុង និងតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៩ [illegible] ផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតពីរនាក់ទៀតឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន និង ជា ប៊ុនថាត ករណីរបស់ពួកគាត់ធ្លាប់បានធ្វើការដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុន នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ក្នុងទំរង់ជាវិវាទបុគ្គលដោយឡែករៀង១ខ្លួន ។
- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន អវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់។ កម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានធ្វើការប្តឹងទាមទារចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ និង ករណីរបស់គាត់ត្រូវបានផ្សះផ្សា ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល តាមទំរង់នៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល អនុលោមតាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។ ការដោះស្រាយមិនបានសះជា ហើយសហជីពបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងនេះ ភ្ជាប់មកជាមួយការទាមទារទាំង១២ចំណុចនៃការតវ៉ាអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវធ្វើជាមួយក្រុមហ៊ុន អនុលោមតាមសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៩ ប៉ូវធ្សូន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ជាប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងតំណែងនៅពេលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លិខិតស្នើសុំលុបឈ្មោះ (បញ្ឈប់ពីការងារ) កម្មករឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល តាមលិខិត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានឆ្លើយតបតាមរយៈលិខិត លេខ ១៩៩/០៩ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។
- លិខិតរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ១៩៩/០៩ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ បានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ពីការងារ ដោយសារមូលហេតុឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត បានប្រព្រឹត្តខុសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ៦ កថាខ័ណ្ឌទី៤ គឺអវត្តមានឥតច្បាប់ជាប់១ក្តា លើសពី ០៧ ថ្ងៃ ដែលត្រូវចាត់ទុកថា បានបោះបង់ចោលការងារ និងឈប់ដោយខ្លួនឯង។ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ក៏បានបញ្ជាក់ទៀតថា យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទីពីរ ដែលថា "*ក្រោយពីទទួលបានសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬការព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះមានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឱ្យបានសម្រេចតាមផ្លូវប្តឹងទៅអធិការការងារ ។ ក្នុងករណីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោលសេចក្តី ឬ កែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការ*

ងារ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានប្តឹងជំទាស់នឹងការសម្រេចរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលខាងលើនេះ ក្នុងរយៈពេលពីរខែទេ។

- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត បានធ្វើការប្តឹងទាមទារចូលធ្វើការវិញ តាមបណ្តឹងដោយឡែកមួយ មកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល នាថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយត្រូវបានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ធ្វើការផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយ ក្នុងទំរង់នៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល យោងតាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនេះ មិនបានសះជា ហើយសហជីពក៏បានភ្ជាប់ការទាមទារនេះ ជាមួយការទាមទារទាំង១២ ចំណុចនៃការចរចារអនុសញ្ញារួម ដូចករណី កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ រ៉ុម ចាន់ធឿន ខាងលើដែរ ។ ក្រោយការផ្សះផ្សាមិនសះជានាថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពស៊ីខៅឌូ បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយឡែកមួយទៀតទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមលិខិតលេខ ០៩១/០៩ ស.ប.ក នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីទាមទារសុំសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បង្គាប់ក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការដោះស្រាយ ចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបួនរូប ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ភាគីនិយោជកវិញបានលើកឡើងថា ករណីនេះ ធ្លាប់បានដោះស្រាយតាមនីតិវិធីវិវាទការងារបុគ្គលរួចហើយ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្លាប់បាននាំបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៤/០៩ រួចហើយដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចទាមទារ ១២ ចំណុច : ចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និងទី១៣

យោងតាមអង្គហេតុ ចំណុចទាមទារទាំង ១២ ចំណុច គឺចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និងទី១៣ គឺជាការទាមទារដែលមាននៅក្នុងការចរចារអនុសញ្ញារួម ហើយភាគីធ្លាប់បាននាំមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៩-ប៊ែរធៀន ម្តងរួចមកហើយ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយភាគីសហជីព ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងរយៈពេល៣ខែ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា: "*ភាគីណាមួយ អាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយ ដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង ។..*"

ប្រការ ៤១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយ ដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ ។*"

យោងតាមប្រការ ៤០ និង ៤១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ខាងលើ មានន័យថា សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនឹងចូលជាធរមានហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយ ដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនទេ បន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹងពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ។

យោងតាមអង្គហេតុ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៥-ប៉ូវឆ្យូន បានចេញនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយជាប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ប៉ុន្តែអស់រយៈពេល៨ថ្ងៃប្រតិទិន គិតត្រឹមថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុន្តែ មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះទេ។ ដូចនេះ សេចក្តីបង្គាប់នេះបានក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច ដែលភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចត្រូវគោរពតាម ចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៥-ប៉ូវឆ្យូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចដោយ "*បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងរយៈពេល ៣ ខែ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមាន ។* " ដូចនេះ រយៈពេល ០៣ ខែ សម្រាប់ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនេះ មានសុពលភាពរហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។ គិតមកដល់ថ្ងៃសវនាការលើកទី២ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ គឺស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពនៃការចរចានៅឡើយ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរមិនទាន់បានបញ្ចប់ការចរចាតាមការគ្រោងទុករបស់ខ្លួនផងដែរទេ ព្រោះបើយោងតាមអង្គហេតុ គឺភាគីបានគ្រោងជួបចរចាចំនួន ៦ លើក ប៉ុន្តែ ការចរចាទើបតែធ្វើឡើងបាន៣លើក ភាគីកម្មករនិយោជិត បានចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្មដោយមិនរង់ចាំដល់ការចរចាត្រូវបញ្ចប់តាមការកំណត់មុននោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរត្រូវតែគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩/០៥ ដោយបន្តការចរចា ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួមរហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីបន្តការចរចាលើបញ្ហាទាមទារទាំង ១២ ចំណុច គឺចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និងទី១៣ ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៥ : សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មការិនី ឈ្មោះ ហួតស្រីមុំ ប្រធានក្រុមកត់ឡូតិ៍ ឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ផ្នែកពិនិត្យផ្ទាំងអាវត្បាញ ឈ្មោះ ហ៊ិន សាលឹម ផ្នែកវេចខ្ចប់ និង ឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ផ្នែកចល័ត ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ព្រមទាំងបើកប្រាក់រំលឹក គិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មការិនី ឈ្មោះ ហួត ស្រីមុំ ជាប្រធានក្រុមកត់ឡូតិ៍ ឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន នៅផ្នែកពិនិត្យផ្ទាំងអាវត្បាញ ឈ្មោះ ហ៊ិន សាលឹម នៅផ្នែកវេចខ្ចប់ និងឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត នៅផ្នែកចល័តឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ព្រមទាំងបើកប្រាក់រំលឹក គិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ *១០/០៣-ប៊្យូក់ស៊ីនធិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា , លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, និង លេខ ០៧/០៥-ភូគា គូឡា*) ។

ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែងតែគោរពតាមការសម្រេចបញ្ជូនកំណត់ហេតុមិនសះជា របស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់ទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ អធិការការងារបានធ្វើរបាយការណ៍ និងកំណត់ហេតុមិនសះជានៃវិវាទការងាររួម ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដោយភ្ជាប់ចំណុចទាមទារទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត០៤នាក់ គឺ ឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ជា ប៊ុនថាត ហួត ស្រីមុំ និង ហ៊ិន សាលឹម នេះ (ក្នុងចំណុចវិវាទទី៥) ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមខ្លឹមសារដើម ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ករណីភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់នេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយបើការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំសូវស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។* "

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវមានធាតុជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារមាត្រា ៣០២ ។ លក្ខខណ្ឌមួយយ៉ាង

នោះ គឺ ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់, ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទង នឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និង គ- វិវាទនេះអាចបណ្ដាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

ក្នុងករណីនេះ លក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះពាក្យបណ្ដឹងទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ខាងលើនេះបានធ្វើឡើងដោយសហជីព។ លក្ខខណ្ឌ-ខ ក៏ត្រូវបានបំពេញ ព្រោះវិវាទនេះទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដោយសារជាវិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ។ ចំណែកឯលក្ខខណ្ឌ-គ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ ពីការងារនេះ មិនបានធ្វើឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមទេ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់នោះបានធ្វើឡើងនៅពេលផ្សេងគ្នា ហើយមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗផ្សេងគ្នា លើសពីនេះទៀត នៅពេលមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះវាមិនមានការបង្ហាញពីសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលនឹងអាចបង្កឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ដើម្បីការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់នេះចូលធ្វើការវិញទេ។

ផ្ទុយទៅវិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង០៤នាក់ខាងលើ ដោយនីតិវិធីវិវាទបុគ្គល និងធ្លាប់នាំយកមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ ករណីកម្មការិនីឈ្មោះ ហួត ស្រីមុំ និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហ៊ន សាលឹម ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពីការលើកការទាមទារឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៤/០៩-ប៉ូវឡុង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ យល់ឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល មិនបានបញ្ជូនចំណុចវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត និង អ៊ុល ចាន់ធឿន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជា ប៊ុនថាត ត្រូវបានដោះស្រាយតាមនីតិវិធីវិវាទបុគ្គល តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ត្រូវបានដោះស្រាយតាមនីតិវិធីវិវាទបុគ្គល តាមរយៈ កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ រូបខាងលើ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បដិសេធពីការលើកការទាមទារបស់កម្មករ

និយោជិតឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ជា ប៊ុនធាត ហួត ស្រីមុំ និង បាន សាលីម ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹក គិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចទាមទារចំនួន ១២ ចំណុចៈ

- បង្គាប់ឱ្យភាគីបន្តការចរចាចំណុចទាមទារទាំង ១២ ចំណុច គឺចំណុចទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, និងទី១៣ ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម ឱ្យគ្រប់រយៈពេល ០៣ ខែ ពោលគឺ បន្តចរចារហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

ចំណុចវិវាទទី៥ :

- បដិសេធពីការលើកការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុល ចាន់ធឿន ជា ប៊ុនធាត ហួត ស្រីមុំ និងឈ្មោះ បាន សាលីម ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹក គិតចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ម៉េះ សំបូរណា

ហត្ថលេខា: ....

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អំ វីរៈ

ហត្ថលេខា: ....

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

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

THE ARBITRATION COUNCIL