ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៧/១១-អេ អេស ឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអូឌឹម សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៩០៤ ៨៩៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោកស្រី ទូច សម្ផស្ស ប្រធានគណនេយ្យ

២- លោក ប៊ុច សំភាច រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា**

- **សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ អេ អេស ឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអូឌឹម សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

លេខ : ០១២ ៦៩៥ ៨៤៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក នាក់ នួន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីព

២- កញ្ញា សួន សុគន្ធា ប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

៣- កញ្ញា តូច ស៊ីថា ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ

៤- លោកស្រី មាឃ គង្គា កម្មការិនីនៅរោងចក្រ អេ អេស ឌី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករ ដែលធ្វើការសាកល្បងបានចាប់ពីពីរខែឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ធ្វើនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសងប្រាក់រំលឹកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានពេញសិទ្ធិចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ តទៅ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការចាប់ពីរខែឡើងទៅទើបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទៅតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ឬទូទាត់ជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល មិនអាចផ្តល់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករបានទេ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង អំពីការបើកច្រកចេញចូលក្នុងអគារនៅកន្លែងកម្មករធ្វើការឱ្យមានសុវត្ថិភាពគ្រប់ពេលវេលា។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺមិនបើកតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករបានទេ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ក្នុងការធ្វើប្រព័ន្ធទឹកស្រោចលើដំបូលអគារ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពធ្វើការតាមស្នើសុំបានឡើយ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យចំនួនពីរនាក់ សម្រាប់ប្រចាំការវាស់ម៉ោងកម្មករធ្វើការតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យម្នាក់ប្រចាំការវាស់ម៉ោងកម្មករធ្វើការ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំណាយផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការបញ្ឈប់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា ដែលក្រុមហ៊ុនបានឱ្យឈប់ពីការងារ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានបញ្ឈប់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា ពីការងារទេ គឺអ្នកស្រីឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចំនួនមួយខែកន្លះ។

៧- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាគ្នាជាមួយសហជីពសិន មុននឹងបង្កើតជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀត។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំចាំបាច់ពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ។

៨- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលទាក់ទងនឹងសាច់ញាតិមានបញ្ហាផ្សេងៗ ឬពេលមានកម្មវិធីផ្សេងៗ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ដោយរៀបចំឱ្យកម្មករតាមផែនការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៩- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំម៉ាស៊ីនដេរឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ត្រឹមត្រូវកុំឱ្យចង្អៀតកន្លែងចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងយកបញ្ហានេះទៅពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រសិន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៨៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក)។

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្ទាន់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២៨៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងមិនសះជាចំនួន ០៩ ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៩។ ចំណែកឯចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៦ ចំណុចវិវាទទី៧ និងចំណុចវិវាទទី៨។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំង៦ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុនៅផ្នែកខាងក្រោម។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ យល់ព្រមទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារួចហើយ ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

តស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី ទូច សម្ផស្ស និងលោក ប៊ុច សំភាច ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- ការជំទាស់នឹងសហជីពចំពោះកម្មករថ្មី ដែលមិនមានឈ្មោះ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាបីខែ។

២- ចំណុចកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ទាក់ទងនឹងការរៀបចំពេទ្យប្រចាំការក្នុងក្រុមហ៊ុន។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសំណុំរឿងលេខ ៧២/០៦ នៃក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៦។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០១១/០៩ កប/វក ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់របស់ឈ្មោះ មាឃ គង្គា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់ អ៊ិន គា, អូក សុថាន, ង៉ែត កណ្តិកា, រឿន រ៉ូ និង យី ចាន់នីដា។

៧- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់ អ៊ួង សាវ៉ាន់ និង នែម វ៉ាន់ដា។

៨- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់របស់ឈ្មោះ មាឃ គង្គា ខែសីហា កញ្ញា និង តុលា ឆ្នាំ២០១០។

៩- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៨ នៃក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី លេខ ២៨៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៧៥០ នាក់។
- ភាគីសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ អេ អេស ឌី ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការសាកល្បងចាប់ពី ២ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ធ្វើនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានពេញសិទ្ធិ ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ តទៅ

- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ជាមួយសហជីពវាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រង់ចំណុច

វិវាទទី១ ចែងថា " ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា ប្រសិនបើកម្មករណាមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ហើយធ្វើការបានរយៈពេលពីរខែ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ "។

- បន្ទាប់ពីមានកិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងរយៈពេល២ខែ ទើបបញ្ចូលជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។
- ក៏ប៉ុន្តែ ចាប់តាំងពីដើមខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកបានប្តូរមកអនុវត្តដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតរើសថ្មីសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ទើបបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បង កម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- ចាប់តាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណជាង ១០០ នាក់ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មីឱ្យចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី នេះ។ កម្មករដែលជ្រើសរើសថ្មីនោះ និយោជកបានដាក់ឱ្យសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ទើបក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្ត ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ នោះ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ ដែលសមាគមនិយោជកបានផ្ញើជូនសមាជិកទាំងអស់។
- ចំណុច ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា *"កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៥៦ (ហាសិបប្រាំមួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី ១ខែ ដល់ ៣ខែ(គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាបច្ចុប្បន្ន ៤៥ដុល្លារ បូកប្រាក់តំឡើង ៥ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារ ស្មើ ៥៦ ដុល្លារ) ។ ចប់រយៈពេលការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិត ដែលពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ (ហុកសិបមួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ..."*។
- តាមរយៈឯកសារ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មានរាយឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដោយឱ្យធ្វើការងារសាកល្បងបីខែ ចំនួន ៥២ នាក់។ ហើយនិយោជកបានដាក់លិខិតជំទាស់លើកម្មករនិយោជិតចំនួន៧នាក់ មានឈ្មោះ ១-ភាម សារភន់ ២-មុំ ស្រីនាដ ៣-ប្រន ចន្ធី ៤-ឡយ អ៊ីម ៥-បំ ធាម ៦-ឆុល ឈាន់ និង ៧-យ៉ូត ឡា។ ហេតុនេះ ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនជំទាស់គឺ ៤៥ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើប្រព័ន្ធទឹកស្រោច លើដំបូលអគារ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ

- ភាគីកម្មករបានអះអាងថា សព្វថ្ងៃសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងការងារក្តៅខ្លាំង ធ្វើឱ្យកម្មករពិបាកផ្តោត

អារម្មណ៍ធ្វើការ ហើយកម្មករមួយចំនួនតែងតែទៅបន្ទប់ទឹកនៅពេលអាកាសធាតុខាងក្រៅក្តៅខ្លាំង ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា សីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងការងារពិតជាក្តៅបន្តិចមែន ហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនរកមធ្យោបាយកាត់បន្ថយកំដៅនេះ ដោយពិចារណារៀបចំទុយយោទឹក បាញ់លើដំបូល ។ ប៉ុន្តែដោយសារតែមើលឃើញថា ចំណាយច្រើនពេកទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចចិត្តមិនធ្វើ ។
- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ នៃកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ ចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរៀបចំតទុយោទឹកលើដំបូលចាប់ពីថ្ងៃផ្សះផ្សានេះតទៅ"* ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យពីរនាក់សំរាប់ប្រចាំការរាល់ម៉ោង កម្មករធ្វើការតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក

- សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី មានគិលានុប្បដ្ឋាយិកាតែមួយនាក់ (កម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៧៥០ នាក់) ដោយសារតែគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ទៀត បានលាឈប់នៅថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- កម្មករទាមទារឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកាប្រចាំការ ២ នាក់ នៅរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ ដោយលើកហេតុផលថា ច្បាប់ការងារបានតំរូវ ដូចនេះ ចំពោះក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្មករនិយោជិតជាង ៧០០ នាក់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ២ នាក់ ។ ភាគីកម្មករលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃនេះ ដោយសារតែមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកាតែម្នាក់ ពេលខ្លះមិនមានពេទ្យនៅប្រចាំការ ពេលដែលពេទ្យម្នាក់នេះ ត្រូវជូនកម្មករទៅពេទ្យខាងក្រៅ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពជួលគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ទៀតទេ តែក្រុមហ៊ុន និងរកជួលវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ទៀត ។
- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ នៃកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៦ ចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ ០២ នាក់ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវេជ្ជបណ្ឌិតក្រុមហ៊ុនសុំពន្យាពេលសិន "* ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដល់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា ស្របតាមករណីមាត្រា ៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលនិយោជកបានធ្វើទុកបុកម្នេញដល់លោកស្រី មាឃ គង្គា រហូតដល់គាត់លាលែងពីការងារដោយខ្លួនឯង ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដូចករណីបញ្ឈប់ពីការងារទេ ព្រោះលោកស្រី មាឃ គង្គា លាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ។

- លោកស្រី មាឃ គង្គា មានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយលោកស្រីចូលធ្វើការបានរយៈពេល ២ ឆ្នាំ ៨ ខែ ហើយ នៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី នេះ គិតមកដល់ថ្ងៃលាឈប់ពីការងារ ។
- លោកស្រីមានតួនាទីជាពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន ។ លោកស្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១៦,៦៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- លោកស្រី មាឃ គង្គា លាឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- លោកស្រី មាឃ គង្គា បានសម្រាកលំហែមាតុភាព ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។ បន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព លោកស្រី មាឃ គង្គា ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនឱ្យលោកស្រីមកអង្គុយក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាល ជំនួសឱ្យធ្វើការនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យរបស់រោងចក្រ ។ នៅក្នុងការិយាល័យរយៈពេល១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនេះ លោកស្រីមិនត្រូវបានគំរូវឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ។ លោកស្រីត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្ត ឱ្យអង្គុយមិនឱ្យធ្វើការនេះ អស់រយៈពេល ២ ខែ ។ ក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់មកធ្វើការនេះ ក្រុមហ៊ុនឈប់ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងការជូនឡានទៅមកកន្លែងធ្វើការទៀតហើយ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ មិនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្រាប់នូវមូលហេតុឡើយ ។
- បន្ទាប់មកទៀត ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យគាត់ទៅអង្គុយនៅក្នុងបន្ទប់ញ៉ាំបាយ ដែលមានពេលខ្លះ មានក្លិនទឹកស៊ីអ៊ីវ ទឹកត្រី ដែលនៅសល់ពីការញ៉ាំបាយ ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនហាមមិនឱ្យលោកស្រីបើកភ្លើងអគ្គិសនី និងកង្ហារទេ ដែលលោកស្រី មាឃ គង្គា អះអាងថា មិនអាចទ្រាំអង្គុយនៅក្នុងបន្ទប់ញ៉ាំបាយនោះបានទៀតទេ ។ ការព្យួរមិនឱ្យធ្វើការងារឱ្យអង្គុយនៅក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងអង្គុយក្នុងបន្ទប់ញ៉ាំបាយនេះ គឺមានរយៈពេលសរុប ៣ ខែ ហើយ ។ ហេតុនេះហើយ ទើបគាត់សម្រេចចិត្តលាឈប់ពីការងារ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តបែបនេះ ដោយហេតុថា ពេលលោកស្រី មាឃ គង្គា ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមិនមានដាក់ច្បាប់មុនទេ គាត់គ្រាន់តែទូរស័ព្ទមកប្រាប់ ហើយពេលចូលធ្វើការវិញក្រោយលំហែមាតុភាព គាត់មកយឺតមួយថ្ងៃ ដោយមិនបានប្រាប់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានដឹងទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនបន្ថែមទៀតថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យគាត់អង្គុយនៅក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាលមិនឱ្យធ្វើការ គឺ ដោយសារតែគាត់ឈប់សម្រាកច្រើនពេកជាប់ៗគ្នា ក្នុងមួយសប្តាហ៍គាត់ឈប់២ដងក៏មាន ។ លើសពីនេះទៀត គាត់ឈប់ដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក៏មានដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបវិញថា មូលហេតុដែលពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គាត់ទូរស័ព្ទមកប្រាប់ ដោយមិនបានដាក់ច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺដោយសារគាត់ឆ្លងទន្លេនៅថ្ងៃនោះ ដែលជាហេតុមិនអាចមកដាក់ច្បាប់បាន ។ ចំណែកឯការឈប់សម្រាកច្រើន ព្រោះកូនរបស់គាត់ឈឺ និងគាត់មានការបន្ទាន់ចាំបាច់ ដែលត្រូវទៅ ដូចជាករណីទៅធ្វើបុណ្យដីជាដើម ដែលគេតម្រូវឱ្យគាត់ត្រូវតែទៅ ។ ភាគី

ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា គាត់បានដាក់ច្បាប់សុំក្រុមហ៊ុនឈប់ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនព្រមឱ្យឈប់ទេ ហើយគាត់មានការប្រញាប់ត្រូវតែទៅ ទើបគាត់ឈប់ដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាត សម្រាប់រយៈពេលតែកន្លះថ្ងៃទេ។

- ក្នុងរយៈពេលដែលគាត់អង្គុយមិនធ្វើការងារអ្វីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលោកស្រី មាយ គង្គា ទេ។ នៅពេលដែលលាឈប់ពីការងារ គាត់បានទទួលប្រាក់ខែតែពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ខែ ៣ ខែ ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យគាត់អង្គុយមិនធ្វើការងារអ្វីនោះ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា ទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុនលើលោកស្រី មាយ គង្គា មានលក្ខណៈជាការធ្វើទុកបុកម្នេញមែន ប៉ុន្តែអះអាងថា ដោយសារតែលោកស្រីជាអ្នកបង្កដោយខ្លួនឯង ពោលគឺលោកស្រីឈប់សម្រាកពីការងារច្រើន។
- តាមរយៈឯកសារ ដែលដាក់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ គឺពាក្យបណ្តឹងទាមទាររបស់លោកស្រីមាយ គង្គា ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ បានចែងពីការទាមទារថា *"...លោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានបង្ខំនាងខ្ញុំឱ្យលាឈប់ពីការងារ កាលពីថ្ងៃទី 01.11.2010 ថែមទាំងមិនបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍មួយចំនួន ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមមាន:*
    1. *ប្រាក់ជួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី 10 ខែ 06. 2010 រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារក្នុងមួយខែ 6 $ ។*
    2. *ប្រាក់ធ្វើដំណើររយៈពេល 3 ខែ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនឡាន ហើយត្រូវចេញប្រាក់ខ្លួនឯងក្នុង 1 ថ្ងៃ 8000 ៛ ។*
    3. *ប្រាក់ខែ 3 ខែចុងក្រោយដែលក្រុមហ៊ុនបើកអោយតែពាក់កណ្តាលស្មើនឹង 1 ខែកន្លះ ។*
    4. *និងអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនទៀត ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលបង្ខំឱ្យឈប់ពីការងារ គឺស្មើនឹងបណ្តេញចេញ..."* ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារបន្ថែមថា ទាមទារប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ១,៥ថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ១០ថ្ងៃមុនថ្ងៃសម្រាកមាតុភាពដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកឱ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសជីព និងមានការយល់ព្រមពីសហជីព មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូររាល់ការអនុវត្ត ដែលមានកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងត្រូវមានការយល់ព្រមពីសហជីពសិន មុននឹងក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរមិនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតជាដើម ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត កិច្ចព្រមព្រៀង និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានពោលគឺ ពិភាក្សាសុំការអនុញ្ញាតពីសហជីពសិនមុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្ត។ ប៉ុន្តែចំពោះករណី ដែលក្រុមហ៊ុនមានការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតណាមួយ ឬការផ្លាស់ប្តូរ ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលសុំច្បាប់ផ្សេងៗនៅពេលមានធុរៈចាំបាច់

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើច្បាប់ពិសេស។ ប៉ុន្តែបើច្បាប់សម្រាកផ្សេងៗទៀត ដែលមិនមែនជាច្បាប់ពិសេស ឬកម្មករនិយោជិតប្រើច្បាប់ពិសេសអស់ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកច្បាប់ធម្មតា ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់។
- ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដោយគិតជាប្រាក់ជួយឱ្យការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់រៀងរាល់ឆ្នាំនៅខែ តុលា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលឈប់ផ្សេងៗក្រៅពីច្បាប់ពិសេស ដោយអះអាងថា មានមូលដ្ឋានច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា មាត្រាណាមួយឱ្យច្បាស់លាស់ទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់អនុវត្តតាំងពីដើមមកបែបនឹងហើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការសាកល្បងចាប់ពី២ខែឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ធ្វើនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានពេញសិទ្ធិចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ តទៅ

មុននឹងពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ*

ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៥/១១-អ៊ីម វ៉ៃ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្វូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការសាកល្បង ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

មាត្រា ៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត...។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេ ចំពោះនិយោជិតពីរខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា* "។

តាមខ្លឹមសារមាត្រាខាងលើនេះច្បាប់ការងារបានចែក ប្រភេទកម្មករនិយោជិតជា ៣ ប្រភេទ ហើយបានកំណត់រយៈពេលសាកល្បងរបស់កម្មករនិយោជិតប្រភេទនិមួយៗ គឺ ១-*និយោជិតរយៈពេលសាកល្បងមិនលើសពីបីខែ ២-ចំពោះកម្មករឯកទេសរយៈពេលសាក ល្បងមិនត្រូវលើពីរខែទេ ៣-ចំពោះកម្មករធម្មតារយៈពេលសាកល្បងមិនត្រូវលើសពី ១ ខែ ទេ*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា *ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកមិនអាចចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងលើសពីបីខែទេ ហើយកម្មករនិយោជិតជាច្រើននៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ គឺជាកម្មករដែលមានជំនាញ។ ដូច្នេះ ពួកគេត្រូវមានរយៈពេលធ្វើការសាកល្បងការងារយ៉ាងយូរពីរខែ*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *២៧/០៣-ស្តែនដឹត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៥/០៤-ខមមេនវ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៣/០៦-ហុង ម៉ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៧/០៧- ជេ អរ ប៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្នុងករណីនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ មក ដោយដាក់ឱ្យកម្មករទាំងនោះសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ធ្វើការលើសពីបីខែ ទើបក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ហើយក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលឱ្យកម្មករឯកទេសសាកល្បងរយៈ ៣ ខែ នេះ គឺនិយោជកមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មួយវិញទៀត កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ជាមួយសហជីពវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ចែងថា *"ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា ប្រសិនបើកម្មករណាមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ហើយធ្វើការបានរយៈពេលពីរខែ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺនៅមានសុពលភាពអនុវត្ត ហើយជាកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ ។

ចំពោះការលើកឡើងរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការធ្វើការសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ដោយផ្អែកលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា:

ចំណុច ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា *"កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៥៦ (ហាសិបប្រាំមួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី១ខែ ដល់ ៣ ខែ(គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាបច្ចុប្បន្ន ៤៥ ដុល្លារ បូកប្រាក់តំឡើង ៥ ដុល្លារ បូកប្រាកឧបត្ថម្ភជីវភាព៦ ដុល្លារ ស្មើ ៥៦ ដុល្លារ) ។ល។ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ដែលប្រើឃ្លាមួយថា ***សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី ១ ខែ ដល់ ៣ ខែ*** នេះមានន័យ មិនច្បាស់លាស់អំពីរយៈពេលនៃការសាកល្បង ចំពោះប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិតមួយៗនោះទេ ។ ហេតុនេះ បើយោងតាមការបកស្រាយច្បាប់ខាងលើ ការសាកល្បង អាចមានរយៈពេលពី ១ខែ ដល់៣ខែ អាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។ តាមការបកស្រាយច្បាប់ខាងលើ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ គឺជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតជំនាញ ដែលត្រូវធ្វើការសាកល្បងរយៈពេល២ខែ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ ជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ*៥៥/០៤-យូឆេង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣/០៣ -តុងហ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា *"គ្មានករណីណាមួយដែលរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងអាចលើសពី ៣ខែនោះទេ ។ នៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករណាដែលនៅតែធ្វើការឱ្យនិយោជកនោះ ត្រូវតែទទួលការផ្លាស់ប្តូរឋានៈរបស់ខ្លួនទៅជាកម្មករទៀងទាត់ ហើយត្រូវតែបានដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលាច្បាស់លាស់ ឬកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ថិរវេលាច្បាស់លាស់ តាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលពេញដូចតម្រូវឱ្យមានក្នុងច្បាប់ "* ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ដោយសារកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចូលជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិបន្ទាប់ពីបានធ្វើការសាកល្បង២ខែហើយ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។

ចំណុច ២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា "... *ចប់រយៈពេលការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិត ដែលពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៥០ ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ៥ ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារ ស្មើ ៦១ ដុល្លារ)*" ។

ហេតុនេះ បើយោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ ខាងលើ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវសងនូវប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ ដុល្លារវិញ ។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ក៏ដូចជាកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលបានបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពី ២ ខែ ទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ និងសងប្រាក់ឈ្នួលម្នាក់ ៥ ដុល្លារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានឱ្យសាកល្បងបីខែ លើសពីច្បាប់កំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ ដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើប្រព័ន្ធទឹកស្រោចលើដំបូលអគារ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ

មុននឹងពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារទាក់ទងនឹងការកាត់បន្ថយកំដៅ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូមមើលហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ* ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបាញ់ទឹកដាក់ដំបូលអគារ ឬមធ្យោបាយផ្សេង ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ ពេលដែលមានកំដៅក្ដៅខ្លាំង ដោយអះអាងថា កំដៅនៅក្នុងរោងចក្រក្ដៅ ជាពិសេសនៅពេលរសៀល ហើយម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកក៏បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីបញ្ហានេះដែរ តែក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្ត ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនព្រមតាមការទាមទារទេ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាព ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវរៀបចំកាត់បន្ថយកំដៅ នៅពេលមានកំដៅក្ដៅខ្លាំងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា "*គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច*" ។

បន្ថែមលើប្បញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចេញប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្ដីពីបរិយាការណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសនេះចែងថា *" និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាកាសពីកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន.."*។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ដដែលនេះចែងថា *"ក្នុងករណីដែលកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ជាដើម"*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសពីកំដៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៩៤/០៤-អ៊ុធីនីធី អីកែរិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូកៀ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៦*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពគ្នាថា អាកាសធាតុនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពិតជាធ្លាប់មានក្តៅមែននៅក្នុងឆ្នាំនេះ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ នៅពេលដែលមានកំដៅក្តៅខ្លាំង។

សរុបមក ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ក៏ដូចជាកិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបាញ់ទឹកដាក់ដំបូលអគារ ឬមធ្យោបាយផ្សេងណាមួយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ នៅពេលដែលមានកំដៅក្តៅខ្លាំងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យពីរនាក់សំរាប់ប្រចាំការ រាល់ម៉ោងកម្មករធ្វើការតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំពេទ្យប្រចាំការ នៅក្នុងរោងចក្រនេះមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកិច្ចព្រមព្រៀងគន្លងមក ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើលការបកស្រាយក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"ច្បាប់នេះ គ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនង ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ"*។

មាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន ដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន"*។

ប្រកាស ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ក៏បានកំណត់ចំនួន និងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៅក្នុងសហគ្រាសផងដែរ។ ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចខាងក្រោយនេះ :

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	***ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា***	***ចំនួនគ្រូពេទ្យ***	***វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេណ៨ម៉ោង***
៥០-៣០០នាក់	*១នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់*	*២ម៉ោង*
៣០១-៦០០នាក់	*១នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*២ម៉ោង*
៦០១-៩០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៣ម៉ោង*
៩០១-១៤០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៤ម៉ោង*
១៤០១-២០០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៦ម៉ោង*
លើសពី ២០០០នាក់	*៣នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៨ម៉ោង*

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមនោះ ។

ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ នៃកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៦ ចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ ០២ នាក់ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនរួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវេជ្ជបណ្ឌិតក្រុមហ៊ុនសុំពន្យាពេលសិន "*។

តាមខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ប្រចាំការ ២ នាក់ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ សំរាប់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្មករពី៦០១-៩០០នាក់ និងថ្នាំសំរាប់ព្យាបាលជាបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី មានកម្មករ ៧៩០ ហើយមានតែគិលានុប្បដ្ឋាយិកាប្រចាំការតែ១នាក់ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមខ្លឹមសារប្រកាសខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវជួលគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ទៀត ឱ្យប្រចាំការនៅរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើការ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ទៀតប្រចាំការវេងរាល់ម៉ោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដល់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា

មុននឹងពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារសងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូមមើលហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ករណីនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៩០ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា "*ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្ដេញចេញ ត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើ ដោយនិយោជកក្ដី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ...*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនយល់ឃើញថា"*...ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានជំរុញ ដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង (មាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាមទារប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្ដេញចេញ...*" ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល*លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

យោងតាមមាត្រា ៩០ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្ដេញចេញ ត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្ដាច់កិច្ចសន្យា មិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្ដី បើរកឃើញថា និយោជកនោះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្ដូរលោកស្រី មាឃ គង្គា ទៅអង្គុយនៅក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងកន្លែងញុំាអាហារ ដោយមិនឱ្យធ្វើការអ្វី ។ ការផ្លាស់ប្ដូរនេះ ធ្វើឡើងដោយមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុទៅលោកស្រី មាឃ គង្គា នោះទេ ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់គាត់ទេ ចំណែកឯការជូនឡានទៅមកកន្លែងធ្វើការ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនផ្ដល់ឱ្យដែរ ។ ការអនុវត្តបែបនេះរបស់ក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣ ខែឯណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាលោកស្រី មាឃ គង្គា ឈប់សម្រាកពីការងារច្រើនក៏ដោយក៏ក្រុមហ៊ុនមិនគួរអនុវត្តបែបនេះមកលើកលោកស្រីដែរ ។ ក្រុមហ៊ុនគួរតែអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចាត់វិធានការវិន័យតាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា លោកស្រី មាឃ គង្គា អនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុនខ្លួនឯងក៏ទទួលស្គាល់ដែរថា ការធ្វើបែបនេះមកលើអ្នកស្រី មាឃ គង្គា គឺមានលក្ខណៈជាការធ្វើទុកបុកម្នេញដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលាឈប់របស់លោកស្រី មាឃ គង្គា គឺដោយសារទង្វើអាក្រក់របស់និយោជក ។ ដូច្នេះ ការលាឈប់នេះត្រូវចាត់ទុកជាការបណ្តេញចេញពីការងារតាមការសន្មត់ ។

ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ :

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា :

"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោកស្រី មាឃ គង្គា បានចូលបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនបានរយៈពេល ២ ឆ្នាំ ៨ ខែ។ ហេតុនេះ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញរបស់លោកស្រីត្រូវស្មើនឹង ៣ ឆ្នាំការងារ ដែលត្រូវទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ សម្រាប់ ៣ ឆ្នាំ សរុបស្មើនឹង ១៥ ថ្ងៃ គុណនឹង ៣ ស្មើ ប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ៤៥ ថ្ងៃ។

ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត :

តាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា:

"... សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាត របស់ខ្លួន" ។

ដោយលោកស្រី មាឃ គង្គា មិនបានបញ្ជាក់ពីចំនួនជាក់លាក់ដែលទាមទារ ដោយគ្រាន់តែថា ទាមទារតាមមាត្រា ៩០ ដូច្នេះ លោកស្រីត្រូវទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

<u>ប្រាក់ជួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្នុងមួយខែ ៦ ដុល្លារអាមេរិក :</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនផ្តល់ជូននូវប្រាក់ជួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្នុងមួយខែ ៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់លោកស្រី មាឃ គង្គា ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្នុងមួយខែ ៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់លោកស្រី មាឃ គង្គា។

<u>ប្រាក់ធ្វើដំណើររយៈពេល ៣ ខែ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹកជញ្ជូនទៅមកកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវចេញប្រាក់ខ្លួនឯងក្នុង ១ ថ្ងៃ ៨០០០៛ :</u>

ដោយសារ ការមិនផ្តល់ការដឹកជូនលោកស្រី មាឃ គង្គា ទៅមកកន្លែងធ្វើការនេះ ជាទង្វើដែលមិនមានហេតុផលសមរម្យរបស់និយោជកមកលើលោកស្រី មាឃ គង្គា។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សងនូវការចំណាយ ដែលលោកស្រីបានបង់ ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅមកកន្លែងធ្វើការនេះ ។

<u>ប្រាក់ខែ ៣ ខែចុងក្រោយ ដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យតែពាក់កណ្តាលស្មើនឹង ១ ខែកន្លះ និងប្រាក់ឈ្នួល ១០ថ្ងៃ មុនសម្រាកមាតុភាព ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើក:</u>

មាត្រា ១០២ *នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬ ដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ*

ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារ ដែលបានធ្វើក្ដី ឬដែលត្រូវធ្វើក្ដី ចំពោះសេវា ដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្ដី " ។

យោងតាមមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ដែលបានចែង ។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ហេតុនេះ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ខែ ៣ ខែចុងក្រោយស្មើនឹង ១ ខែកន្លះ និងប្រាក់ឈ្នួល ១០ ថ្ងៃ មុនសម្រាកមាតុភាព ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើកឱ្យលោកស្រី មាយ គង្គា ។

<u>ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១,៥ ថ្ងៃ :</u>

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"ក្នុងករណីដែលមានផ្ដាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិត បានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ ខាងលើ "* ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្ដាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៥៣/០៨-ហៃតិច ប្លាមិន ចំណុចហេតុផលវិវាទទី៤ និងលេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ លោកស្រី មាយ គង្គា ទាមទារប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១,៥ ថ្ងៃ ដែលនៅសល់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១,៥ ថ្ងៃ ដែលនៅសល់ដល់លោកស្រី មាយ គង្គា ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមានការយល់ព្រមពីសហជីព មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្ដូររាល់ការអនុវត្តដែលមានកន្លងមក*

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមានការយល់ព្រមពីសហជីពមុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្ដូររាល់ការអនុវត្ត ដែលមានកន្លងមកនេះ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ* ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"...នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃ*

ច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។ សហគ្រាស... ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក " ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការចាត់ចែងនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ០៨/០៥-ក្លូប័ល អាប៉ារែល, លេខ ៦១/០៥-ស៊ីនទ្រី និងលេខ ១៦៥/០៥-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅធ្វើការនៅកន្លែងមួយទៀត កាលណាការផ្លាស់ប្តូរនេះធ្វើឡើងដោយ ស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ ដែលជាក់លាក់ អាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់បានថា ជាការចាត់ចែងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ឬមិននោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុគ្មានភស្តុតាងច្បាស់លាស់បង្ហាញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកមិនស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមានការយល់ព្រមពីសហជីព មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូររាល់ការអនុវត្ត ដែលមានកន្លងមក ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលសុំច្បាប់ផ្សេងៗនៅពេលមានធុរៈចាំបាច់

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ដោយសារការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលសុំច្បាប់ផ្សេងៗនៅពេលមានធុរៈចាំបាច់នេះ មានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (*ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិសូមមើល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ*) ។

យោងតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់"* ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះបានអនុញ្ញាតឱ្យ

កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។*

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ម៉ោងធ្វើការ ដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមាន ក៏រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ " ។

យោងតាមមាត្រា ១៧១ ខាងលើ មានន័យថា និយោជក គឺមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ដោយធ្វើការកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការអនុវត្ត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំពោះ ករណីមានធុរៈ ។

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *" តាមគោលការណ៍ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការ ដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ..."* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *" មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យឈប់នៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយ ក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបាន ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។ ដោយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ "* ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ *លេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/០៩-ស៊ូត វ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៨២/១០-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥*) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺអនុវត្តបាននៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងតាមរយៈការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ។ មួយវិញទៀត និយោជកក៏មានសិទ្ធិឱ្យកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះចំពោះការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេសដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រៅពីឱកាសឈប់សម្រាកនៅពេលចូលឆ្នាំ ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំត្រូវតែមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

ដូច្នេះ ការទាមទារប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំពោះការសុំច្បាប់ដោយមានធុរៈ គឺមិនស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

ផ្ទុយទៅវិញ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *អនុសញ្ញាណាមួយ ដែលមានគោលដៅឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់* " ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានធុរៈ តែចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ គឺក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ជំនួស ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ជួសឱ្យការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នូវការឈប់សម្រាកប្រចាំរបស់ខ្លួន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលកម្មករដែលធ្វើការលើសពី ២ ខែ ទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ និងសងប្រាក់ឈ្នួលម្នាក់ ៥ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករ ៤៥ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឱ្យសាកល្បង ៣ ខែ កន្លងមក ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបាញ់ទឹកដាក់ដំបូលអគារ ឬគោលនយោបាយផ្សេងណាមួយ ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ នៅពេលដែលមានកំដៅក្តៅខ្លាំងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី៥: បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ទៀតប្រចាំការវេនរាល់ម៉ោងធ្វើការ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៦: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដល់អ្នកស្រី មាឃ គង្គា ដែលមានដូចជា:

- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៩០ និង ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩០ និង ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់ជួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន ក្នុងរយ:ពេលចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្នុងមួយខែ ៦ ដុល្លារអាមេរិក
- ប្រាក់ចំណាយដែលលោកស្រីបានបង់ ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅមកកន្លែងធ្វើការក្នុងរយ:ពេល ដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណើរគាត់
- ប្រាក់ខែ ៣ ខែចុងក្រោយ ដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យតែពាក់កណ្តាលស្មើនឹង ១ ខែកន្លះ និងប្រាក់ឈ្នួល ១០ ថ្ងៃ មុនសម្រាកមាតុភាព ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើក
- ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១.៥ ថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី៧: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមានការយល់ព្រមពីសហជីព មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូររាល់ការអនុវត្ត ដែលមានកន្លងមក។

ចំណុចវិវាទទី៨:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលសុំច្បាប់ផ្សេងៗ នាពេលមានធុរៈចាំបាច់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

២. សេចក្តីបង្គាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ទូចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង អេងថុង**

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

THE ARBITRATION COUNCIL