ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨១/១០- សាន់ លីហ្វុង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើៈ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន សាន់ លីហ្វុង ហ្គាមេន & រ៉ូលឡិន នីធីង ហ្វេកធើរី

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខ័ណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២២ ២៦៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហ៊ុង គីនឈរ	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក ឡុង ប៉ាង	មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ
៣- លោក សុខ បាក់	តំណាងរោងចក្រ
៤- លោក គង់ គីមជី	ទីប្រឹក្សានាយកក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧៨៨ ផ្លូវ ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខ័ណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩១៥ ៤១៧, ០១១ ៦៨ ៥៨ ២៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ចាយ សុភា	អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២- លោក សេង ម៉េងហុង	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
៣- លោក អឿន ពៅ	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង
៤- លោកស្រី រិន សាវឿត	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង
៥- លោកស្រី ញាញ់ សារង	លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង
៦- លោក ចិន សុគា	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៧- លោក អ៊ូ វាសនា	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៨- លោក ហោ ប៉េងគីម	ជំនួយការសហជីព
៩- លោកស្រី វ៉ែន សំបូរ	ជំនួយការសហជីព
១០- លោកស្រី ប៉ុល ស្រីកែ	ទីប្រឹក្សាសហជីព
១១- លោក ប៉ុល បូណា	សមាជិកសហជីព

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ៨០ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៦៥៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ៣០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹង ពីសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និង ផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ (វេលាម៉ោង ០២:០០ រសៀល)។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទ ០១ ចំណុច នេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង ចុះបញ្ជិកាលេខ ៣១៦ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

២- លិខិតលេខ ៣០៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។

៣- លិខិតលេខ ៩៦២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្វុង ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់ លីហ្វុង លេខ ៦៥៣ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់ លីហ្វុង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០៧/១០ កបអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សាន់ លីហ្វុង ចាប់បើកដំណើរការតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មានជូលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៩៥០នាក់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពតែមួយគត់ គឺ សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ៊្វុង ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ៊្វុង មានសមាជិកសរុប ចំនួន ៣២០នាក់ ។ សហជីពនេះធ្លាប់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ដែលបានផុតកំណត់នៅឆ្នាំ ២០០៥ ។ បច្ចុប្បន្ន សហជីពនេះមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតថ្មីទេ ។

ចំណុចវិវាទៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន៨០ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ ពី ១០ឆ្នាំ ទៅ ២០ឆ្នាំ ពោល គឺតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក ដូចនេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនគួរលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគាត់ទៅថ្ងៃក្រោយ ដោយការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំទៅតាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ចំនួន ២០០ នាក់ ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បើសិនជាមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបែបនេះដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលលាឈប់ពីការងារនោះ និយោជកនឹងធ្វើការផ្តល់ជូន ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយដែលចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបែបនេះទេ ។ ដូចនេះ ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា នេះគ្រាន់តែជាការសំណូមពររបស់ពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយពួកគាត់មិនបានផ្អែកលើអង្គច្បាប់អ្វីនោះទេ ។ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា ភាគីមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមអ្វី ដែលចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំទៅ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំនួន ២០០ នាក់ ទៅតាមអតីតភាពការងាររបស់ពួកគាត់ នៅពេលដែលពួកគាត់លាឈប់ពីការងារ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន៨០ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំនួន ២០០ នាក់ ទៅតាមអតីតភាពការងាររបស់ពួកគាត់ នៅពេលពួកគាត់លាឈប់ពីការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា នេះគ្រាន់តែជាការសំណូមពររបស់ពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយពួកគាត់មិនបានផ្អែកលើអង្គច្បាប់អ្វីនោះទេ។ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា ភាគីមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមអ្វី ដែលចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។ ភាគីនិយោជកនៅតែប្រកាន់ជំហរ មិនផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសារថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងពីកាតព្វកិច្ចនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ថា តើភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំនួន ២០០នាក់ ទៅតាមអតីតភាពរបស់ពួកគាត់នៅពេលដែលពួកគាត់លាឈប់ពីការងារ ដែរឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមអតីតភាពការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់នោះទេ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជកមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមអ្វីមួយ ដែលចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៣/០៨-ឆាមថិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៥២/០៨-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៤៨/០៩-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្អែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និង មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ គឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងរោងចក្រ ។

នៅក្នុងករណីនេះ តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុននេះមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៥៥០នាក់ ហើយសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង មានសមាជិកចំនួន ៣២០នាក់ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះ ភាគីសហជីពមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបាននូវការសម្រេចសេចក្តី លើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំនួន ២០០នាក់ ទៅតាមអតីតភាពរបស់ពួកគាត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

<u>សម្រេច និង បង្គាប់</u>

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៨០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ុំ សុន្ធី

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : រួន សារ៉ាយ

ហត្ថលេខា: --

THE ARBITRATION COUNCIL