ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦៦/១៩ - អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចឹក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៥៦៧ ៨៨ ៨២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក អ៊ុន ធន្ធ: ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងចឹក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៧៧ ៩៦ ៨២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-	លោកស្រី ញឹម ផល្លា	អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២-	លោកស្រី ហៀង សុភ័ក្រ	ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី
៣-	លោកស្រី សឿង វណ្ណា	អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី
៤-	លោកស្រី កើត យឿន	អនុប្រធានសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន

អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង
អែលធីឌី

៥- លោកស្រី ញ៉េប ធីតា — លេខាសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី

៦- លោក កា ស៊ីណាត — ទីប្រឹក្សាសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី

៧- លោកស្រី សូ សុក្រឡា — លេខាធិការសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាគោលការណ៍ដដែល ចំពោះកម្មករផ្នែកបុគ្គលិកដែលមានលុយជំនាញ ឬហៅថា ប្រាក់ជំនួយដែលក្រុមហ៊ុនបានតម្លើងឱ្យរៀងរាល់ឆ្នាំ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចំពោះកម្មករមានថិរវេលាកំណត់ និងកម្មករមានថិរវេលាមិនកំណត់នៅអគារ L ផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រកាន់ ៧ ម៉ាស៊ីន ដូចគ្នា។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែមទៀត យ៉ាងតិចចំនួន ១ ពាន់រៀល។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតម្លៃឡូតិ៍ឱ្យសមាមាត្រនឹងប្រាក់ខែគោល។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវទំលាក់តម្លៃឡូតិ៍ក្នុងផ្នែកផុង អ៊ុតប៉ះម៉ុក ឆែកប៉ះ និងវេចខ្ចប់។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយបន្ថែមថ្ងៃបុណ្យចំនួន ៣០០%។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនចំនួន ២០០% និងបូកបន្ថែម ២$។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់

ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី លេខ ៩០៩ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន១៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច លើការទាមទារ ១៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ លេខ ៩០៩ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ នៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែរកអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ៦ ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ក្នុងការផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ក្នុងការជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន ៖

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ Shi Jin Jie ជានាយករោងចក្រកាត់ដេរ អឹម និង វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ផ្ទេរសិទ្ធជូនលោក អ៊ុន ធន្ទះ ជាប្រធានរដ្ឋបាល មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- ឯកសារស្តីពីការបញ្ជាក់ពីកំហុស ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤២៥ គវក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៥។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៤) ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៣១១/០២ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ដោយប្រធានមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី លេខ MOC-៧៥៨៩១១៧៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករឈ្មោះ គុន ចាន់ធឿន។

៨- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ ទំព័រទី៤០។

៩- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករឈ្មោះ ចេង ស៊ីណារ៍។

១០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករមួយចំនួន ។

២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីនៃរោងចក្រ M&V ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្នើសុំអោយសហជីពមូលដ្ឋាន ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន និងមានស្នាមមេដៃ។

៣- បទសម្ភាសកម្មករឈ្មោះ កែវ ជីវ័ន្ត អត្តលេខ ៤១៩៣១៥៨ ផ្នែកកាន់ម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ កុំព្យូទ័រ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី លេខ ៩០៩ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី លេខ ០០៥/១៩ ក.ប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៥ រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៥រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម & វ៉េ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរ និងចាក់សម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣៩០ នាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០១១៤៦៧ (អត្តលេខចុះបញ្ជីចាស់ Inv. ០៣៧ E/១៩៩៥) ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាគោលការណ៍ដដែលចំពោះកម្មករផ្នែកបុគ្គលិកដែលមានលុយជំនាញ ឬហៅថា ប្រាក់ជំនួយដែលក្រុមហ៊ុនបានតម្លើងឱ្យរៀងរាល់ឆ្នាំ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ជំនាញចាប់ពី ១ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ ក្នុងមួយខែ។
  - ការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះ គឺផ្អែកទៅលើការវាយតម្លៃរបស់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយរដ្ឋបាលចែកក្រដាសវាយតម្លៃដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់មក ប្រធានផ្នែកវាយតម្លៃពិនិត្យមើលទៅលើការវាយតម្លៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីប្រធានផ្នែកវាយតម្លៃត្រួតពិនិត្យរួចរាល់ រដ្ឋបាលនឹងបញ្ជូនបន្តទៅឱ្យនិយោជក ដើម្បីឱ្យនិយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញតាមការវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ជាទូទៅ ការវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងនៅខែមេសា និងនិយោជកសម្រេចផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញនេះគឺនៅខែឧសភា នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

- ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩នេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតទៀតទេ ហើយក៏មិនមានការវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចរាល់ឆ្នាំដែរ។
- ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ ដែលមានទីតាំងនៅទីក្រុងភ្នំពេញ (នៅចាក់អង្រែក្រោម) ដែលជាក្រុមហ៊ុនមេ ត្រូវបាននិយោជកសម្រេចបិទ និងបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច។ ករណីនេះ និយោជកបានចំណាយថវិកាជាច្រើនក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហើយបានចំណាយថវិកាមួយចំនួនដែលនៅសល់ក្នុងការកែលម្អក្រុមហ៊ុននៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកបញ្ជាទិញ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ នៅកំពង់ឆ្នាំងនេះ អាចបន្តដំណើរការផលិតកម្មទៅមុខទៀត។ ជាងនេះទៀត ក្រុមហ៊ុននេះនៅកំពង់ឆ្នាំង ក៏បានរំសាយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតដែរ គិតចាប់ពីចុងឆ្នាំ២០១៨ រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ជាបន្តបន្ទាប់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
  - ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានការកើនឡើង ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិតខ្លះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - ការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ គឺអនុវត្តយូរណាស់មកហើយ ហើយការដែលនិយោជកផ្តល់ក្រដាសវាយតម្លៃ និងតំឡើងប្រាក់ជំនាញរៀងរាល់ឆ្នាំកន្លងមកនេះ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះហើយ។
  - និយោជកមិនអាចយកមូលហេតុនៃការបិទក្រុមហ៊ុនមេ និងការរំសាយកម្មករនិយោជិតដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ដើម្បីបញ្ឈប់ការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ទទួលបានទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ពីព្រោះ ៖
  - កន្លងមក និយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញដោយអាស្រ័យលើស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន
  - ក្រុមហ៊ុនកំពុងជួបវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ មានការបិទក្រុមហ៊ុនមេ និងរំសាយកម្មករនិយោជិត ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាដើម។
  - ក្រុមហ៊ុនមេដែលមានទីស្នាក់ការចុះបញ្ជីនៅចាក់អង្រែក្រោម ត្រូវបានបិទ ដែលនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយថវិការជាច្រើន ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតប្រមាណជាង ២០០០នាក់ និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុននៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ប្រមាណជាង ៧០០នាក់ ជាបន្តបន្ទាប់។
  - ក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយលើការកែលម្អក្រុមហ៊ុននៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកបញ្ជាទិញ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តលើកឡើងថា បើសិនជាឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនមិនប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដូចពីមុន។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តចំពោះកម្មករមានថិរវេលាកំណត់ និងកម្មករមានថិរវេលាមិនកំណត់នៅអគារL ផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រកាន់ ៧ម៉ាស៊ីន ដូចគ្នា

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ គ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គ្រប់គ្រងចំនួន ៧ ម៉ាស៊ីន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទនេះ គឺធ្វើការងារហត់ដូចគ្នា ព្រោះពួកគាត់ធ្វើការលើល្បឿនម៉ាស៊ីនដូចគ្នា និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា។
    - និយោជកមានការរើសអើង ព្រោះនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែលជាកម្មករនិយោជិតចាស់កាន់ម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិតិចជាងកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។
    - កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា គឺជាកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការថ្មី ហេតុនេះពួកគាត់មិនទាន់មានជំនាញកាន់ម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ រហូតដល់ទៅ ៨ ម៉ាស៊ីននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះ ៖
    - កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ប៉ុន្តែល្បឿនដំណើរការនៃម៉ាស៊ីន គឺយឺតជាងកម្មករនិយោជិតដែលគ្រប់គ្រងចំនួន ៧ ម៉ាស៊ីន។ ម៉ូដអាវរបស់កម្មករនិយោជិតដែលគ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ក៏មានលក្ខណៈស្មុគស្មាញដែលតម្រូវឱ្យម៉ាស៊ីនកំណត់ដំណើរការក្នុងល្បឿនដែលយឺត។
    - ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលចូលធ្វើការដំបូងនិយោជកបានប្រាប់ពួកគាត់ហើយថា ពួកគាត់ត្រូវកាន់ម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិនេះចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន។
    - នៅថ្ងៃអនាគត និយោជកនឹងរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទ គ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ស្មើគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកខាងលើថា ម៉ូដអាវ និងល្បឿនដំណើរការរបស់ម៉ាស៊ីននៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរប្រភេទ គឺមានលក្ខណៈដូចគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារ បទសម្ភាសរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ឈ្មោះ កែវ ជីវ័ន្ត ដែលគ្រប់គ្រង ៨ ម៉ាស៊ីន មានខ្លឹមសារថា ៖ *"ក្រុមហ៊ុនប្រើល្បឿនពី ៨០-៨៥ មានល្បឿនលឿនខ្លាំង... គ្មានពេលសំរាក និងគ្មានពេលទៅបន្ទប់ទឹក... បើខ្ញុំមិនធ្វើតាមគាត់គំរាមផ្ដាច់កិច្ចសន្យា។...។"*

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែមទៀតយ៉ាងតិចចំនួន ១០០០ (មួយពាន់) រៀល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
    - តម្រូវការជីវភាព ព្រោះទំនិញ និងម្ហូបឡើងថ្លៃ។

    ○ ក្រុមហ៊ុនមិនងាយក្ស័យធនទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីរៀងរាល់ថ្ងៃ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្ដល់ជូន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតតម្លៃឡូត៍ឱ្យសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការកំណត់តម្លៃឡូត៍ចុងក្រោយបង្អស់ គឺធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ២០១៦។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំបានធ្វើការកំណត់តម្លៃឡូត៍សារជាថ្មីនោះទេ ដែលជាហេតុនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតជាង ៨០ ភាគរយ ធ្វើការមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ដូចនេះ និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ដើម្បីឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
    ○ និយោជកបានកំណត់តម្លៃឡូត៍នៃម៉ូដនីមួយៗ តាំងពីឆ្នាំ២០១៦ ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលនោះ ហើយមុនពេលកំណត់តម្លៃឡូត៍និយោជកមានក្រុមបច្ចេកទេសផ្នែក IE ពិនិត្យមើលម៉ោងការងារ និងចំនួនអាវដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ដើម្បីកំណត់តម្លៃឡូត៍ទៅតាមម៉ូដនីមួយៗ។
    ○ ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា កម្មករនិយោជិតជាង ៨០ ភាគរយ ធ្វើការមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺមិនអាចជឿជាក់បានទេ។ តែនិយោជកនៅតែមានជំហរថា បើសិនការកំណត់តម្លៃឡូត៍មិនសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការស្នើឱ្យនិយោជកធ្វើការកំណត់ឡើងវិញបាន ដោយប្រាប់និយោជកអំពីម៉ូដ និងតម្លៃឡូត៍នោះទៅនិយោជក។
- នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ ៖
    ○ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៤ នាក់ នៅផ្នែកផុងអគារ-L និងផ្នែកសំរេចការ-ក្រុមB ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីពិនិត្យ និងពិចារណា។ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣៣ នាក់ នៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៩ នាក់ នៃផ្នែកផុងអគារ-L ធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ នាក់ នៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៥ នាក់ នៃផ្នែកសំរេចការ-ក្រុមB ធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានពន្យល់អ្វីទៅលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះទេ។
    ○ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ នៃផ្នែកម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ-H និងឯកសារមួយចំនួនទៀតជាភាសាបរទេស។ និយោជកក៏មិនបានពន្យល់រៀបរាប់អ្វីពីបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតស្វ័យប្រវត្តិ ហើយមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះដែរ ឬយ៉ាងណានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ក្នុងផ្នែកផុង អ៊ុតប៉ះម៉ុក ឆែកប៉ះ និងវេចខ្ចប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
    - ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ផ្នែកផុង PN ១៩៨០៤២ ពី ៥០០០ រៀល មកនៅចំនួន ៤៨០០ រៀល និងផ្នែកវេចខ្ចប់ PN ១៩៨០៤២ ពី ០,១៦៥ ដុល្លារអាមេរិក មកនៅចំនួន ០.១៥ ដុល្លារអាមេរិក។
    - ការទម្លាក់តម្លៃឡូត៍នេះ គឺមិនមានការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកទម្លាក់តម្លៃឡូត៍នេះ គឺធ្វើតាមការបញ្ជាទិញ និងតម្លៃរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ពីព្រោះមានករណីខ្លះ PN នៅដដែលមែន ប៉ុន្តែភ្ញៀវសុំដូរម៉ូដខ្លះ (កាត់បន្ថយម៉ូតហោប៉ៅ ឬចំនួនឡេវអាវជាដើម) កុំឱ្យមានម៉ូដច្រើនពេក ហេតុនេះ តម្លៃក៏ត្រូវកាត់បន្ថយស្របតាមការបញ្ជាទិញនោះដែរ។ ដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវទម្លាក់តម្លៃឡូត៍នេះ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ ព្រោះការងារមានលក្ខណៈតិចជាងមុន និងមិនស្វ័រស្មុគស្មាញ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតលុយបន្ថែមថ្ងៃបុណ្យចំនួន ៣០០ ភាគរយ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការធម្មតា និងបានផ្តល់ប្រាក់ ២ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ ដល់ទៅ ៣០០ ភាគរយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានអនុវត្តតាមការកំណត់របស់ច្បាប់រួចហើយ ហើយថែមទាំងមានប្រាក់បន្ថែមផ្សេង ២ ដុល្លារអាមេរិក ដែលលើសពីច្បាប់ទៀត។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"*។

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៥៤ ច្បាប់ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេលីម៉ុន ខ្មែរ ហ្វីដ)*

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។*"។

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

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ប៊េកណេឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្វ៊ិណា-ដាយជុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៥/១៩ កប/ក.ធ ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ ដូចជា ៖ ហៀង សុភ័ក្រ, សឿង វណ្ណា, កាស៊ីណាត, កើត យឿន, សូ សុក្រឡា, និង ៦. ញ៉េប ធីតា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ ដូចដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងរឿងនេះ យល់ឃើញថា គោលការណ៍ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ជាពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"*

កថាខណ្ឌទី៣នៃមាត្រាដដែល ចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬ ការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយ នៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"ការអនុវត្តកន្លងមក"* ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ុណ្វូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី១*), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២*) និង (៤)-ការ ផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយថា *"ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គូភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្ត*

នោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគូភាគីអាចធ្វើការចរចា ដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមក មិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ជំនាញ ក្នុងម្នាក់ ចាប់ពី ១ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ និយោជកបានបញ្ឈប់ការអនុវត្តនេះ នៅឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកមិនមានការអនុវត្តថ្មីណាមួយជំនួសឱ្យការអនុវត្តកន្លងមកនោះឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ គឺកើតឡើង ជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយភាគីទាំងពីរ។ ដូចនេះ យោងទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ដល់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកក៏មិនមានផ្តល់ជូននូវការអនុវត្តថ្មីជំនួសការអនុវត្តកន្លងមកដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ ប៉ុន្តែ មិនមានន័យថា និយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តបែបនេះបន្តទៀតទេ ដោយហេតុថា កាលៈទេសៈដើមដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តមកបានផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាការបិទ និងបញ្ឈប់សកម្មភាពក្រុមហ៊ុនមេនៅចាក់អង្រែក្រោម ដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច ការចំណាយច្រើនលើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងការចំណាយលើការកែលម្អក្រុមហ៊ុននៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកបញ្ជាទិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមេត្រូវបានបិទ គឺនិយោជកបានបាត់បង់ចំណូលមួយផ្នែកធំ ហើយការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងការកែលម្អក្រុមហ៊ុននៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង គឺជាការចំណាយច្រើនរបស់និយោជកក្នុងការបន្តផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នេះ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបន្តការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ដូចដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គ្រប់គ្រងម៉ាស៊ីនចំនួន ៧ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គ្រប់គ្រងម៉ាស៊ីនចំនួន ៧ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូមាក, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អឹល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ការចាត់ចែងរបស់និយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ គ្រប់គ្រង ៨ ម៉ាស៊ីន គឺមិនបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល អតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយ របស់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ប៉ុន្តែល្បឿនដំណើរការនៃម៉ាស៊ីន គឺយឺតជាងកម្មករនិយោជិតដែលគ្រប់គ្រងចំនួន ៧ ម៉ាស៊ីន ហើយម៉ូដអាវរបស់កម្មករនិយោជិតដែលគ្រប់គ្រងចំនួន ៨ ម៉ាស៊ីន ក៏មានលក្ខណៈស្មុគស្មាញដែលតម្រូវឱ្យម៉ាស៊ីនកំណត់ដំណើរការក្នុងល្បឿនដែលយឺត។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ម៉ូដដេរ និងល្បឿនដំណើរការរបស់ម៉ាស៊ីននៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរប្រភេទគឺមានលក្ខណៈដូចគ្នា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេហ្វីហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា ម៉ូដដេរ និងល្បឿនដំណើរការរបស់ម៉ាស៊ីននៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរប្រភេទ គឺមានលក្ខណៈដូចគ្នា។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គ្រប់គ្រងម៉ាស៊ីនចំនួន ៧ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែម ១០០០ រៀល ទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ បន្ថែមពីលើប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?

តាមរយៈការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទៅលើប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ដែលនិយោជកបាន និងកំពុងផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាង ឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲកម្មករនិយោជិត។...។"

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១

(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។" ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។"*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង

សហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រេ្កតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ូនដាង អ៊ីកែវីប ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពុំមានអង្គហេតុ ឬឯកសារភស្តុតាងណាដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ ជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែម ១០០០ រៀល ទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតតម្លៃឡូត៍សមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករដេរស៊ីបុងភាគច្រើនដេរមិនបានស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើតម្លៃឡូត៍ដែលនិយោជកកំណត់អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកំរិតដេរមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែរឬទេ?

ប្រកាសលេខ ៤៦៥/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩៖

- ប្រការ១ ចែងថា៖ "... ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការ នូវចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨២ *(មួយរយប៉ែតសិបពីរ)* ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។"
- ប្រការ ២ ចែងថា៖ "ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល *(ដេរស៊ីបុង)* ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ ...ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួល ... និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់...ចំនួន ១៨២ *(មួយរយប៉ែតសិបពីរ)* ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។"

មាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ *"ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកម្លាំងប្រែសប*

THE ARBITRATION COUNCIL

មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត។"

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបុង ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវកំណត់ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតម្លៃបុងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការធម្មតា អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-ហ្វាអ៊ីងជ្រោហ្គង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៤១/០៥-វ៉ាយអូខ្មែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៤៤/០៦-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងតម្លៃឡូត៍ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិនិត្យទៅលើកត្តា ២ ដើម្បីកំណត់ថា តម្លៃឡូត៍នោះត្រឹមត្រូវ គឺទី១-និយោជកត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងជាមុនសិន មុននឹងកំណត់តម្លៃឡូត៍ និង ទី២-លទ្ធផលជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ពេលគឺក្រោយពេលតម្លៃឡូត៍ត្រូវបានកំណត់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-នាគហោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១១/០៦-ហ្វាយូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៨៤/០៧-វីនណឺ ណែពើង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការកំណត់តម្លៃឡូត៍ចុងក្រោយបង្អស់ គឺធ្វើនៅឆ្នាំ២០១៦ និង កម្មករនិយោជិតផ្នែកផុងលើសពីពាក់កណ្តាល និង កម្មករផ្នែកសម្រេចការជិតពាក់កណ្តាលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (បុង) ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលដែលធ្វើមិនបានស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកបានបូកបង្គ្រប់ឱ្យស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ដែលការបង្ហាញថា និយោជកអនុវត្តស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៦៥/១៩ ខាងលើហើយ ដោយបូកបង្គ្រប់បន្ថែម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តម្លៃឡូត៍ដែលនិយោជកបានកំណត់តាំងពី២០១៦ មិនបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវគណនាតម្លៃឡូត៍ជាថ្មីឡើង ដើម្បីកម្មករនិយោជិតដែលមានកំរិតជំនាញមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតតម្លៃឡូត៍ឡើងវិញ ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកំរិតមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ក្នុងផ្នែកផុង អ៊ុតប៉ះម៉ុក ផែកប៉ះ និងវេចខ្ចប់

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាតម្លៃឡូត៍ដដែលទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមប្រការ ១ និង ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៦៥/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត*ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួន១៨២* (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) *ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរ ស៊ីប៉ុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន បើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១៨២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។*

យោងតាមមាត្រា ១០៨ និង មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបុង ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវកំណត់ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតម្លៃបុងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការធម្មតាអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-ហ្វាអ៊ីងជ្រាហ្គុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៤១/០៥-វ៉ាយអូឡែត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៤៤/០៦-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងតម្លៃឡូត៍ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិនិត្យទៅលើកត្តា ២ ដើម្បីកំណត់ថា តម្លៃឡូត៍នោះត្រឹមត្រូវ គឺទី១-និយោជកត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងជាមុនសិន មុននឹងកំណត់តម្លៃឡូត៍ និង ទី២-លទ្ធផលជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ពោលគឺក្រោយពេលតម្លៃឡូត៍ត្រូវបានកំណត់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-នាគហោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១១/០៦-ហ្វាយ៉ូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤៤/០៧-វ៉ុនណឺ ណៃជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ផ្នែកផុង PN ១៩៨០៤២ ពី ៥០០០ រៀល មកនៅចំនួន ៤៨០០ រៀល និងផ្នែកវេចខ្ចប់ PN ១៩៨០៤២ ពី ០,១៦៥ ដុល្លារអាមេរិក មកនៅចំនួន ០.១៥ ដុល្លារអាមេរិក។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជេនិជី គ្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកទម្លាក់តម្លៃឡូត៍នេះ

THE ARBITRATION COUNCIL

គឺធ្វើតាមការបញ្ជាទិញ និងតម្លៃរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ពីព្រោះមានករណីខ្លះ PN នៅដដែលមែន ប៉ុន្តែ ភ្ញៀវសុំដូរម៉ូដខ្លះ ឧទាហរណ៍ កាត់បន្ថយម៉ូតហោប៉ៅ ឬចំនួនឡេវអាវ ជាដើម កុំឱ្យមានម៉ូដច្រើនពេក ហេតុនេះ តម្លៃឡូត៍ក៏ត្រូវកាត់បន្ថយស្របតាមការបញ្ជាទិញនោះដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានឡើងថា និយោជកបានទម្លាក់តម្លៃឡូត៍នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ក្នុងផ្នែកផុង អ៊ុតប៉ះម៉ុក ឆែកប៉ះ និងវេចខ្ចប់។

ចំណុចវិវាទទី ៦៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតលុយបន្ថែមថ្ងៃបុណ្យចំនួន ៣០០ ភាគរយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យចំនួនទ្វេដងនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការធម្មតា ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។"*។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា៖ *"នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"*។

ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចែងថា៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។"*។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាលណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ឬពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៩/១៤-ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទទួលយកហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានអនុវត្តប្រសើរជាការកំណត់របស់ច្បាប់ទៅទៀត ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការធម្មតា និងបានផ្តល់ប្រាក់ ២ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ។ ក្រុម

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតលុយបន្ថែម នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យចំនួន ៣០០ ភាគរយ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ដូចដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកស្វ័យប្រវត្តិកុំព្យូទ័រ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គ្រប់គ្រងម៉ាស៊ីនចំនួន ៧ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ បន្ថែម ១០០០ រៀលទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតតម្លៃឡូត៍ឡើងវិញ ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកំរិតមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ក្នុងផ្នែកផុង អ៊ុតប៉ះម៉ុក ឆែកប៉ះ និងវេចខ្ចប់។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតលុយបន្ថែម នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យចំនួន ៣០០ ភាគរយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ធ្វើការ ប្រសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL