ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១០៦/១៩ - ម៉ូណូភា

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិក្រាំងស្វាយ ឃុំរលាំងគ្រើល ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៥៥ ៦២៧/០១២ ៨០៨ ០៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី Zhao Haiying	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក សំ សុជា	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោក ហួត ឆាយ៉ា	Merchendisor
៤- លោក គិម ពេជ្រដា	ប្រធានផ្នែកច្បាប់(GMAC)
៥- លោក តោ ដារ៉ាវិទ្ធ	មន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ (GMAC)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិក្រាំងស្វាយ ឃុំរលាំងគ្រើល ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៩៤៥ ៤៥៦/០៨៦ ៩២៩ ៣០៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សយ ចន្ទូ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីឯករាជ្យ
២- លោក នៅ ចន្ថា	ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៣- លោក អឿន ចាន់ធី កម្មករ

៤- លោក អ៊ិក ដា កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ពីបទរើសអើងសហជីពសេរីឯករាជ្យដែលបានរំលោភច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា (២៧៩, ២៦៦, ២៣, ២៩៤) និងច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៤៣ ដោយកាលពីថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ឈ្មោះ នៅ ចន្ថា ផ្នែកវិចខ្ចប់ ជាប្រធានសហជីពសេរីឯករាជ្យ និងជាតំណាងកម្មករ និងឈ្មោះ អឿន ចាន់ធី ជាហិរញ្ញិកសហជីពសេរីឯករាជ្យ និងជាតំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

២- ស្នើលុយទៀងទាត់ ១០ ដុល្លារ។

៣- ស្នើសុំម៉ាស៊ីនទឹកក្តៅទឹកត្រជាក់ ៥ គ្រឿង។

៤- ពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់លុយព្រឹមសមាមាត្រ។

៥- ក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករ និងសម្ភារៈផ្សេងៗសម្រាប់ក្មេង បើមានលទ្ធភាព ស្នើទឹកដោះគោ ២០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។

៦- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើផ្លូវចូលរោងចក្រឱ្យបានស្អាត និងសមរម្យ។

៧- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយថែមម៉ោង ១អាទិត្យ ម្តង ឱ្យទៀងទាត់។

៨- ស្នើលុយជំនាញសម្រាប់កម្មករម្នាក់ ១០ ដុល្លារ គ្រប់ក្រុម។

៩- ត្រូវរៀបចំថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករ។

១០- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនបើកទ្វារខាងជើងវិញ សម្រាប់កម្មករដើរជិត។

១១- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនរៀបចំរទេះរុញ សម្រាប់កម្មករគ្រោះថ្នាក់។

១២- អំឡុងពេលកូដកម្ម ស្នើមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

១៣- ពេលកម្មករសុំច្បាប់ ១ថ្ងៃ សុំកុំកាត់លុយ ABC។

១៤- ស្នើក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលមានអតីតភាព ចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឱ្យពេញសិទ្ធិ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) លេខ ៥០៧៣ ក.ប/កស្ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលពាក្យប្ដឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ដោយមានការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៤ចំណុច។ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចវិវាទទាំង ១៤ ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច ហើយចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ត្រូវបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា ថាមានចំណុចវិវាទណាមួយដែលភាគីសះជានឹងគ្នានោះទេ ដោយនៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៤ ចំណុចដដែល។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៥០៧៣/១៩ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច ចេញពីសំណុំរឿងនេះ គឺចំណុចវិវាទទី២ និងភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៨ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៥, ទី៦, ទី៧, ទី៩, ទី ១១, ទី១៣ និងទី១៤។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៤, ទី៨, ទី១០ និងទី១២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គោ ដារ៉ារិទ្ធ និងលោក គិម ពេជ្រដា ជាមន្ត្រីនៅសមាគមពេងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៦៦២/១៦ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតលេខ ៥០៧៩/១៩ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) ស្តីពីករណីបញ្ឈប់ឈ្មោះ អឿន ចាន់នី និង នៅ ចន្ថា។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការស្នើសុំព្យួរការងារ ៧ថ្ងៃ។

៦- សេចក្តីអះអាងរបស់ភ្នាក់ងារសន្តិសុខ ប្រធានក្រុមសន្តិសុខ ប្រធានក្រុមជាងជួសជុល ប្រធានក្រុមវិចខ្ចប់ និងតំណាងកម្មករ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- លិខិតព្រមាន នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- របាយការណ៍ស្តីពីកំហុសរបស់កម្មករ នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការជួបជាមួយតំណាងនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) នាថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

១០- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១/៣៣៥ ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៤៧៤២៣៨១ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

១២- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃអង្គារ ៧កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

១៣- គោលការណ៍សម្រាប់លុយព្រីម។

១៤- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ របាយការណ៍វត្តមានប្រចាំខែលម្អិត តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ លើកទី២ ឈ្មោះ អឿន ចាន់នី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់លោក អឿន ចាន់នី លោក នៅ ចន្ថា និងលោក ស៊ុក ដា ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក សយ ចន្ទូ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពសេរីឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) លេខ ០៧៤៥/១៨ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែមាឃ ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតលេខ ០៧៤៥/១៨ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែមាឃ ឆ្នារកា នព្វស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បានចុះបញ្ជីការនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេលលក្ខណៈច្បាប់។

៤- ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីឯករាជ្យ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីប្តឹងជំទាស់លិខិតលេខ ៥០៧៩/១៩ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) លេខ ៥០៧៣/១៩ ក.ប/កស្ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។ 4

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ូណាភា (ខេមបូឌា) លេខ ០០៦/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ម៉ូណាភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩៩៨នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ូណាភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)*។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិត ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ម៉ូណាភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ពីបទល្មើសរើសអើងសហជីពសេរីភាពឯករាជ្យ ដែលបានរំលោភច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា (២៧៩, ២៦៦, ២៣, ២៩៤) និងច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៤៣ ដោយកាលថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា ជាប្រធានសហជីពសេរីឯករាជ្យ និងកម្មករនិយោជិត អឿន ចាន់នី ជាអគ្គហេរញ្ញិកសហជីពសេរីឯករាជ្យ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និងអឿន ចាន់នី ចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - នៅថ្ងៃទី១៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ហើយជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ទៅមន្ទីរការងារ។
    - នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារបានចេញលិខិតលេខ ៥០៧៩/១៩ កប/កស្ត អនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរខាងលើ។
    - នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី តាមលិខិតអនុញ្ញាតរបស់មន្ទីរការងារ។

- ភាគីនិយោជករក្សាជំហរបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើដដែល ដោយមូលហេតុថា ៖
  - យោងទៅតាមប្រការ ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពម៉ោងការងារឱ្យបានទៀងទាត់។
  - ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានវិន័យ។
  - យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់ពីមន្ទីរការងារ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ពាក្យប្តឹងជំទាស់លិខិតលេខ ៥០៧៩/១៩កប/កស្ព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ *"យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់គឺជាប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងជាប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ម៉ូណូកា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ពុំបានធ្វើទង្វើណាមួយដែលប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន ដូចការចោទប្រកាន់នោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយច្បាស់លាស់បញ្ជាក់ថាយើងខ្ញុំមានកំហុសនោះដែរ។"*

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ព្រីមជាសមាមាត្រ នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់(ប្រាក់ព្រីម) ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៣ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួនកន្លះថ្ងៃ, សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ, សុំច្បាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសុំច្បាប់ការឈប់សម្រាកពិសេសនោះ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់ក្រៅពីច្បាប់ខាងលើចំនួន ១ថ្ងៃ និយោជកកាត់ចំនួន ៦.៥ ដុល្លារអាមេរិក និងឈប់ចំនួន ២ថ្ងៃ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះទាំងអស់។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ ដោយមិនមានសុំច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ នោះនិយោជកនិងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - កម្មករនិយោជិតធ្លាប់ឃើញរោងចក្រផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក គឺមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ នោះទេ។
  - និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះមានលក្ខខណ្ឌច្រើនពេក។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ គឺនិយោជករក្សាគោលការណ៍ដូចកំណត់ខាងលើដដែល។

THE ARBITRATION COUNCIL

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា តាមគោលការណ៍សម្រាប់ប្រាក់ព្រីម រោងចក្រ ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានរៀបចំផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម៖
    - *"នឹងទទួលបាន ១៣ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ប្រសិនបើមកធ្វើការទៀងទាត់គ្មានអវត្តមាន ឬឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតិកន្លះថ្ងៃ ក្នុង១ខែ។*
    - *នឹងទទួលបាន ៦.៥ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ប្រសិនបើឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតិ ឬឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតិលើសពី ១ ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ។*
    - *នឹងមិនទទួលបានលុយព្រីមឡើយ ប្រសិនបើឈប់ដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតិ ឬឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតិលើសពី ១ ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ។*
    - *នឹងមិនទទួលបានលុយព្រីមឡើយ ប្រសិនបើមកធ្វើការយឺតម៉ោងចំនួន ១០នាទី នាថ្ងៃណាមួយនោះ ឬមកធ្វើការយឺតក្នុង១ខែ សរុបលើសពី ៣០នាទី។*
    - *ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកដែលចូលធ្វើការមិនបានពេញខែ តែមិនមានអវត្តមានដោយប្រការណាមួយនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងគណនាជាសមាមាត្រជូន។*
    - *ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកដែលលាឈប់ពីការងារ ឬត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ដោយប្រការណាមួយនោះ ប្រសិនបើពិនិត្យឃើញថា មិនមានអវត្តមានទេនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងគណនាជាសមាមាត្រជូន។"*

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក នៅគ្រប់ក្រុម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញចំពោះតែក្រុមដេរតែប៉ុណ្ណោះ។
    - ប្រាក់ជំនាញនេះបែងចែកជា ៣ កម្រិត គឺ៖
        - កម្រិត A ទទួលបានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក,
        - កម្រិត B ទទួលបានចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក,
        - និងកម្រិត C ទទួលបានចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអាចទទួលបានប្រាក់ជំនាញនេះបាន គឺក្នុងករណីដែលពួកគាត់បានបំពេញការងារដល់បានគោលដៅ, ផលិតភាពការងារ និងវត្តមាននៅពេលបំពេញការងារ។
    - លើសពីនេះទៀត ប្រាក់ជំនាញនេះ គឺទទួលបានអាស្រ័យទៅលើការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់សុទ្ធតែមានជំនាញ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញជូនពួកគាត់ដូចគ្នា។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកមិនមានគោលការណ៍ក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់នោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារខាងជើងវិញសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារបងច្រកចេញចូលទិសខាងជើងជូនកម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានទ្វារបងច្រកចេញចូលចំនួន ៣កន្លែង។ ជាទូទៅ ទ្វារបងច្រកចេញចូលទិសខាងត្បូង គឺបើកជាអចិន្ត្រៃយ៍ និងទ្វារបងច្រកចេញចូលចំនួន ២ ផ្សេងទៀត គឺបើកប្រើម្ដងម្កាល។
  - ទ្វារបងច្រកចេញចូលទិសខាងត្បូង គឺអាចឱ្យឡានធំៗ (ឡានកុងទ័រ) ចេញចូលបាន ចំណែកទ្វារបងចំនួន ២ ផ្សេងទៀត គឺមិនអាចឱ្យឡានធំៗចេញចូលបាននោះទេ។
  - ចម្ងាយពីទ្វារបងទិសខាងជើង ទៅទ្វារបងទិសខាងត្បូង មានចម្ងាយពីគ្នាប្រហែល ៣០ម៉ែត្រ។
  - កម្មករនិយោជិតនៅអគារខាងជើង ដើរទៅទ្វារបងខាងត្បូងមានចម្ងាយប្រហែល ១០០ម៉ែត្រ។ លើសពីនេះទៀត ចំនួនកម្មករនិយោជិនៅអគារខាងជើង មានចំនួនច្រើនជាងចំនួនកម្មករនិយោជិតទៅអគារខាងត្បូង។
  - នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះប្រហែល ចំនួន ៧០នាក់ និង ជនពិការ ប្រហែល ចំនួន ២៣នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតត្រូវដើរឆ្ងាយ ហេតុនេះ ពិបាកសម្រាប់កម្មករនេយោជិតនៅពេលចេញទៅទិញម្ហូបនៅខាងក្រៅអគារ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារ៖
  - ទ្វារបងច្រកចេញចូលទិសខាងត្បូងមានភាពងាយស្រួលដែលអាចឱ្យឡានធំៗ (ឡានកុងទ័រ) ចេញចូលក្នុងអគារបាន និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងភ្ញៀវចេញចូល។
  - ទ្វារបងចំនួន ២ ផ្សេងទៀត និយោជកមិនបានបិទរហូតនោះទេ គឺមានថ្ងៃខ្លះ បើកដំណើរការផងដែរ។
  - នៅពេលបើកទ្វារបងច្រកចេញចូលបន្ថែមទៀត និយោជកត្រូវការចំណាយច្រើនលើសន្តិសុខបន្ថែមទៀត។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលកម្មករនិយោជិតកូដកម្ម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖

  - ០ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅក្នុងថ្ងៃកូដកម្មនេះ និយោជកមិនផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - ០ នៅពេលធ្វើកូដកម្ម ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា មកពីនិយោជក ទើបកម្មករនិយោជិតសម្រេចកូដកម្ម ហេតុនេះនិយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារៈ
  - ០ កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារ ហេតុនេះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
  - ០ ច្បាប់ក៏មិនបានកំណត់ថា ការធ្វើកូដកម្មត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ចូលធ្វើការវិញ

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី តាមលិខិតអនុញ្ញាតរបស់មន្ទីរការងារ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ លេខ ៥០៧៩/១៩ កប/កស្ព ចុះថ្ងៃទីថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។ នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ផងដែរ។

យោងតាមមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ ...*

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្ដល់សេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់... ក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ)ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្ដឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្ដីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានពេល ២ (ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្ដឹង និងការតវ៉ានោះ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ស្របតាមមាត្រានេះ និយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។ ក្នុងករណី ភាគីណាមួយដែលមិនយល់ស្របតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់

អធិការការងារ ភាគីនោះអាចធ្វើការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេល២ ខែ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានការសម្រេចពីអធិការការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការតវ៉ា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានរយៈពេល ២ខែ ក្នុងការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើពាក្យបណ្តឹងតវ៉ានោះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដដែលនេះ បានចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរើសអើង និងការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ... ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើការ ការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ)រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។... ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណី ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះកំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីតវ៉ា និងនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ពោលគឺរង់ចាំការសម្រេចពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។(*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦២/១១-ខេមបូ ហ៊ែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣១៧/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២៤/១៧-ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលដិន អ៊ីកែរ៉ឺ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ទី៣ និងទី៩)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិត អឿន ចាន់នី ដោយយោងទៅតាមលិខិតអនុញ្ញាតរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ លេខ ៥០៧៩/១៩ កប/កស្ព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ កំពុងស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយសារតែរយៈពេល ២ខែ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់សម្រាប់រដ្ឋមន្ត្រីធ្វើការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើបណ្តឹងតវ៉ានោះ មិនទាន់ផុតរលត់នៅឡើយទេ បើគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រីម) ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ" ។*

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្រប ច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តីសម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករនិយោជិត មានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែនិយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖

....

៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធុរៈផ្សេងៗតាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមានមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែ មិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ក្រៅពីការឈប់ ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ នោះនិយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ចំនួនកន្លះថ្ងៃ, ឈប់សម្រាកមានជំងឺ, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស គឺរក្សាជូនពួកគាត់ដដែល។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងក្រៅពីច្បាប់សម្រាកទាំងបីនេះ សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៦.៥ ដុល្លារអាមេរិក និងសុំច្បាប់ឈប់ចំនួន ២ថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះទាំងអស់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមិនមានសុំច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ចំនួន ១ថ្ងៃ នោះនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះទាំងអស់ផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់របស់ច្បាប់រួចទៅហើយ ពីព្រោះ ក្រៅពីករណីឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថា ផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកផ្សេងៗ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាគាំទ្រការទាមទារនេះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកផ្សេងៗ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

THE ARBITRATION COUNCIL

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ .....។"

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស 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 មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់ នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។ "*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយហេតុថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចែងថា ៖ "*សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នោះ* "។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ បើសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ៃដាង អ៊ីកែវ៉ៃ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្ដឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារបងខាងជើងជូនកម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកទ្វារបងទិសខាងជើងជូនកម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

តាមរយៈកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, ៣៩/០៩-ឃ្វីនជ៍ មេជើរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីជីស អីម៉ើរីខិន ចីប៉ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបើកទ្វារបងខាងត្បូងជាអចិន្ត្រៃយ៍ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ ដោយមូលហេតុថា មានភាពងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងភ្ញៀវចេញចូល និងអាចឱ្យឡានធំៗចេញចូលអគារបាន ចំណែករបងចំនួន ២ ផ្សេងទៀត មិនអាចឱ្យឡានធំចូលបាននោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានបិទរហូតនោះដែរ គឺមានការបើកប្រើប្រាស់ម្តងម្កាលផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ការបើកទ្វារបងច្រកចូលខាងត្បូងតែមួយ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមានលក្ខណៈសមរម្យស្របទៅតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារបងខាងជើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល នៅពេលកូដកម្ម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកូដកម្មដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម ការកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ"*។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងាររពេល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧/១០-ហាត អ៊ិនធើប្រាយស៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣២ និងមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនៅថ្ងៃ ឬខែណា ដែលកម្មករ-និយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទោះបីកូដកម្មត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ក៏ដោយ និយោជក*

THE ARBITRATION COUNCIL

មិនតម្រូវឱ្យផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃណា ឬខែណា ដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ។" (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៤៩/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជកនោះទេ។ ក្រោយមកនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មមិនបានបំពេញការងារ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នៅ ចន្ថា និង អឿន ចាន់នី ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារបងទិសខាងជើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេញចូលអគារ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ARBITRATION COUNCIL