ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៣/២១ -ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ខួន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨១ ៨៣ ២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លាវ ឆាយម៉េង	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក តោ ដារ៉ារិទ្ធិ	មន្ត្រីការងារសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)
៣- លោកស្រី លឹម ស៊ាវង៉ឹម	រដ្ឋបាល
៤- លោក រស់ ចំណាន	រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៣៨ ០៩ ៣៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក មុំ សារ៉ែន	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពលើកកម្ពស់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរ

២- លោកស្រី ឡាង រិបុល ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន

៣- លោក ណុប សោភ័ណ្ឌ អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិត និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករដែលមានថិរវេលាកំណត់លើសពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ឱ្យទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ (ពី FDC ប្តូរទៅ UDC) ដោយធ្វើយ៉ាងណា កុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាពួកគាត់នៅពេលកិច្ចសន្យាពួកគាត់ឈានដល់ពីរឆ្នាំហើយ បើបញ្ឈប់ ឬបញ្ចប់ សុំឱ្យបញ្ចប់អ្នកដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុន លោកនាយកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអត់គិតថាពីរឆ្នាំ ឬប៉ុន្មានឆ្នាំឡើយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះ បើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ FDC ដល់កាលកំណត់ ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍មិនបន្ត គឺក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងមិនបន្ត(បញ្ចប់កិច្ចសន្យា)តែម្តង។ ករណីបើក្រុមហ៊ុនមានតម្រូវការចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករនោះ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ បើកិច្ចសន្យាការងារនោះលើសពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ នោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយបើកម្មករនោះមានកិច្ចសន្យាការងារកម្មករកំណត់ថិរវេលា ក្រោមពីរឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនមានតម្រូវការ ហើយត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាប្រាំមួយខែបន្តទៀត។ លោកនាយកបញ្ជាក់បន្ថែមថា ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលភាគីទាំងពីរបានចុះ។

២- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិត និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកចិនឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា (សាខាទី១) ដោយសារចិននេះបានប្រើតួនាទី ឬសិទ្ធិអំណាចហួសដែនកំណត់មកលើកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ដែលត្រូវផ្តល់តួនាទីពីថៅកែ ឬលោកនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យចិននេះគ្រប់គ្រងតែផ្នែក ផាយតាន់ ពាក់ព័ន្ធការងារចែករបាយការណ៍ Order តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក លោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបដិសេធការស្នើសុំដកលោក Haung Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយអត់មូលហេតុអ្វីត្រូវដកចេញទេ ព្រោះគាត់ជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន។

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 ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូ ហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ១១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច ឱ្យបានប្រសើរ ជូនកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ១១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។///

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក លាវ ឆាយម៉េង ជានាយកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសូមប្រគល់សិទ្ធិជូលលោក គឹម ពេជ្រជា ជាប្រធានផ្នែកច្បាប់នៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា និងលោក តោ ដារ៉ាវិទ្ធិ ជាមន្ត្រីផ្នែកការងារនៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា (កម្ពុជា) ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២១ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) គោរពជូនឯកឧត្តមបណ្ឌិតរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅគ្រប់មុខសញ្ញា ស្តីពីសំណើសុំឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ករណីថៅកែក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករកម្មការិនីដោយមិនត្រឹមត្រូវ។

៤- អនុស្សារណៈ(លក្ខន្តិកៈ) បង្កើតក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៨៣៩/៩៧ ពណ.កន.បព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ នៅការិយាល័យនីតិកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០៣៤ ក.ក.ប្រ.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត លេខ MOC-១០៤០៣៥១៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត។

៨- សេចក្តីជូនដំណឹងចូលធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) គោរពជូនឯកឧត្តមបណ្ឌិតរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅគ្រប់មុខសញ្ញា ស្តីពីសំណើសុំឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ករណីថៅកែក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករកម្មការិនីដោយមិនត្រឹមត្រូវ។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិត ណុប សោភ័ណ្ឌ, ឡាយ វិបុល, ម៉ី ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ អំពីបញ្ហាករណីប្តឹងក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ២២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។

៤- លិខិតលេខ ១២៥ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថាសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូ ហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ១១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ ០៣០ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

THE ARBITRATION COUNCIL

អនុហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១) មានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០០០១២៤៣២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៩១ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១))*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣០ កម/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ១. លោក ណុប សោភ័ណ្ឌ, ២. លោកស្រី ឡាង វិបុល, និង ៣. លោកស្រី ម៉ី ស្រីមុំ។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ មានឈ្មោះ ១. លោក ណុប សោភ័ណ្ឌ និង២. លោកស្រី ឡាង វិបុល។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដកចិនឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា (សាខាទី១) ដោយសារចិននេះបានប្រើតួនាទី ឬសិទ្ធិអំណាចហួសដែនកំណត់មកលើកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ដែលត្រូវបានផ្តល់តួនាទីពីថៅកែ ឬលោកនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យចិននេះគ្រប់គ្រងផ្នែក ផាយតាន់ ពាក់ព័ន្ធការងារចែករបាយការណ៍ Order តែប៉ុណ្ណោះ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធើរីង លីមីធីត (សាខាទី១)។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅតាយាន) ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
  - គាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុស ឬមានការគំរាមកំហែង ឬបង្កផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan មានតួនាទីផាយតាន គឺតួនាទីត្រឹមតែបែងចែកទំនិញប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែគាត់ធ្វើការហួសតួនាទីរបស់គាត់ ដូចជា៖
  - គាត់យកទំនិញពីក្នុងក្រុមហ៊ុន ចេញទៅក្រៅក្រុមហ៊ុនតាមតែចិត្តរបស់គាត់ នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ ហើយយកលេសផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសំពាធក្នុងការធ្វើការ។
  - គាត់បំពេញតួនាទីស្ទើរតែដូចនាយកក្រុមហ៊ុន ដូចជាចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តារាឈប់សម្រាកប្រចាំ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ និងទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ

- ០ គាត់គៀបសង្កត់ ផ្តាច់ការលើកម្មករនិយោជិតក្នុងការសម្រេចកិច្ចការផ្សេងៗ ដោយមិនមានការផ្តល់យោបល់ពីនាយកក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- ០ គាត់កាត់បន្ថយចំនួនការបញ្ជាទិញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្នុងគោលបំណងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរយកប្រាក់ម៉ោងបាន នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន។
- ០ ប្រសិនបើទុកគាត់នៅធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបារម្ភថា និយោជកបិទក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះគាត់តែងតែដកទំនិញពីក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅក្រៅក្រុមហ៊ុន និងសម្រេចកិច្ចការផ្សេងៗ តាមតែអំពើចិត្តរបស់គាត់។
- ០ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត(បុគ្គលិកជនជាតិចិន)ផ្សេង មានតួនាទីផាយតាន ដូចគាត់ដែរ ប៉ុន្តែគេមិនមានសិទ្ធិដូចគាត់នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan មានតួនាទីចំនួន ៣ គឺតួនាទីកិនតាន តួនាទីផាយតាន និងតួនាទីជាជំនួយការនាយិកាក្រុមហ៊ុន គឺគាត់មានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចកិច្ចការផ្សេងៗ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចជា៖
  - ០ ចំពោះតួនាទីកិនតាន គឺជាអ្នកតាមដានទំនិញ (Mechandiser) គាត់ត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានក្រណាត់ និងសម្ភារៈ ចាប់ពីពេលដឹកតាមកុងទីន័រ រហូតមកដល់រោងចក្រ។ នៅពេលមកដល់រោងចក្រ គាត់ត្រូវត្រួតពិនិត្យក្រណាត់ និងសម្ភារៈ ដាក់ក្នុងឃ្លាំង បន្ទាប់មកការបែងចែកក្រណាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ រហូតដល់ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងរៀបចំដឹកទំនិញដាក់ក្នុងកុងទីន័របញ្ជូនទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ។ តួនាទីជាកិនតាននេះ គឺគាត់ត្រូវពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ទំនិញ ចាប់ពីពេលចាប់ផ្តើម រហូតដល់ពេលបញ្ជូនទំនិញទៅអ្នកបញ្ជាទិញវិញ។
  - ០ ចំពោះតួនាទីផាយតាន គឺជាអ្នកបែងចែកទំនិញ (Order Distributor) នៅពេលក្រណាត់ និងសម្ភារៈមកដល់រោងចក្រ គាត់ត្រូវបែកចែកក្រណាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរ និងបែងចែកក្រណាត់ និងសម្ភារៈទៅរោងចក្រផ្សេងទៀត។
  - ០ ចំពោះតួនាទីជាជំនួយការនាយិកាក្រុមហ៊ុន គាត់មានសិទ្ធិសម្រេចទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ឬការឈប់សម្រាកផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត គាត់មានការជជែក និងពិភាក្សាជាមួយនាយិកាក្រុមហ៊ុនរួចហើយ មុននឹងចេញលក្ខខណ្ឌ ឬសេចក្តីសម្រេចណាមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតយកមកអនុវត្ត។
  - ០ ទាក់ទងនឹងការកាត់បន្ថយទំនិញ កាលពីមុននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា សាខាទី១ មិនមានកម្មករដែលមានតួនាទីកិនតាននោះទេ ពោលគឺមានតែតួនាទីផាយតានប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ នៅពេលមានទំនិញ គឺចូលក្រុមហ៊ុនផ្សេងសិន ទើបបានបញ្ជូនមកក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា សាខាទី១ ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា សាខាទី១ មានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan មានតួនាទីផាយតានផង និងកិនតានផង គឺគាត់មានសិទ្ធិបែងចែកទំនិញក្នុងក្រុមហ៊ុន និងទៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ហើយគាត់មានសិទ្ធិក្នុងការបែងចែកតាមតម្រូវការផលិតកម្មនីមួយៗផងដែរ។
  - ០ គាត់បំពេញការងារតាមតួនាទីដែលបានកំណត់ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan បានបំពេញតួនាទីលើសមត្ថកិច្ចត្រង់គាត់ចុះបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដោយផ្ទាល់ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ បន្ទាប់ពីនាយកក្រុមហ៊ុនបានដឹងពី

ARBITRATION COUNCIL

រឿងនេះ គាត់បានណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan ឈប់ចុះបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដោយផ្ទាល់ទៀតហើយ គឺឱ្យគាត់បញ្ជាឱ្យធ្វើការតាមរយៈប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកនីមួយៗវិញ។ សព្វថ្ងៃនេះ គាត់ក៏បានបញ្ឈប់សកម្មភាពនេះហើយ។

- ភាគីនិយោជកក្បាលដំហរ មិនអាចដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan គឺជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន មិនមែនភាគីកម្មករនិយោជិតអាចស្នើសុំដក ឬយកចូលបាននោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត គាត់ក៏មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖ *"សេចក្តីជូនដំណឹងចូលធ្វើការ ឈ្មោះ ហ័ង យាន (Hunag Yan)...ថ្ងៃទី២០/១១/២០១៩ ផ្លាស់ប្តូរទៅរោងចក្រ ហុងវ៉ា កម្ពុជា...ទទួលភារកិច្ច កិនតាន និងដាយតាន (Merchandiser and Order Distributor) ហើយក៏ជាជំនួយការរបស់ ជែន្នី (Genny) ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន..."*។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"*។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលោយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបី មិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលោយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វ៉ាយថិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/១២-ថប្បវើល, លេខ ០៥/១៣-ស៊ី អាយ ខេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១២/១៤-ជី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្តុត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី, និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីនយី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ ផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ"* ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយចិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជូនតិចថាយល៍ និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) គឺមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទីបី ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំណះអំណាង ឬភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សារូបគាត់អាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅ ៖

សម្រេច

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅ តាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ ប្រសិនបើ មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**

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