

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរកណ្តាល**

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៣/២៣-ខេន ស្តីពី ស៊ី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣

**សេចក្តីបង្គាប់អន្តរកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអន្តរកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តាំង ថ្រី**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីពី ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៥៥៥ ១២៤/០១៦ ៧៦៨ ៧១២ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក **អថ**

២- លោក **សសវ**

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

**នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីពី ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៦៧៣ ៩២៥/០៩៦ ៧៣១៩ ៣៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក **កស**

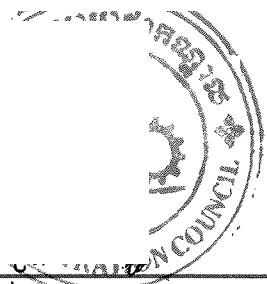
២- លោក **តព**

៣- លោកស្រី **បស**

៤- លោកស្រី **កសវ**

៥- លោកស្រី **វថហ**

៦- លោកស្រី **សសល**



**បញ្ហាក្នុងវិវាទ**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- (ចំណុចទាមទារទី១) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តនូវការប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានអនុវត្តនាពេលកន្លងមក តាំងពីឆ្នាំ២០១៥ រហូតមកដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ គឺបំណាច់ឆ្នាំចែកចេញជាបីវគ្គ គឺវគ្គទី១ ចាប់ពីខែ១ ដល់ខែ៤ មានចំនួន ៦ថ្ងៃ វគ្គទី២ ចាប់ពីខែ៥ ដល់ខែ៨ មានចំនួន ៦ថ្ងៃ វគ្គទី៣ ចាប់ពីខែ៩ ដល់ខែ១២ មានចំនួន ៦ថ្ងៃ ហើយបើកម្មករនិយោជិតចង់ប្រើឱ្យអស់នៅក្នុងរយៈពេលមួយខែក៏បាន និងចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានបីឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនត្រូវថែមបំណាច់ឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយថ្ងៃ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដំបូងឡើយក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តនៃការប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើពិតមែន ប៉ុន្តែ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២មកនិងមានការផ្លាស់ប្តូរអ្នកគ្រប់គ្រងថ្មី ទើបក្រុមហ៊ុនមានការកែប្រែពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំឱ្យស្របទៅនឹងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានបំណាច់ឆ្នាំចំនួន ១.៥ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ១ខែ ហើយពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំនេះនៅខែបន្ទាប់បាន។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការជាប់លាប់បាន ៣ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ១ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការជូនកម្មករនិយោជិតដើម្បីឈប់សម្រាកស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២- (ចំណុចទាមទារទី២) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ស្បែកជើងដែលមានគុណភាពល្អ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនពីរគូ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីការពារសុវត្ថិភាព និងហានិភ័យផ្សេងៗនៅពេលបំពេញការងារ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកអាវជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ប្រាំមួយខែម្តង។ ដោយកន្លងមកក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតពាក់ស្បែកជើងមានខ្ពស់មុខ និងក្រវ៉ាត់កែងក្រោយ តែបើកម្មករនិយោជិតពាក់ស្បែកជើងខុសពីគោលការណ៍ខាងលើ កម្មករនិយោជិតត្រូវរងការព្រមានពីក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុនការផ្តល់ស្បែកជើងបានតែទៅលើផ្នែកមេកានិចទូទៅ ចំណែកក្រុមផ្សេងទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ជូនទេ។ ចំពោះការផ្តល់ជូនអាវ ក្រុមហ៊ុនបើកជូនពួកគាត់រៀងរាល់ ៦ខែម្តង ចំនួន ១អាវ។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៣) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការផ្លាស់ប្តូរជំនាញ និងផ្លាស់ប្តូរមុខងារ ពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយទៀត ដោយខុសជំនាញ ខុសចំណេះដឹង ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការពិបាកទ្រាំហ្នឹងការងារមិនបាន ក៏លាយប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ ដោយសារតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយពេលកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងថ្មី ក៏មានប្រធានក្រុមចាំជួយបង្រៀនដែរ។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៤) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២៥ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអាគារអូសពណ៍ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្ត ព្រោះជាការងារប្រើកម្លាំងទាំងស្រុង និងជាកន្លែងប្រឈមនឹងសារធាតុគីមីជាតិពុលពេញទំហឹង ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យពួកគាត់ធ្វើការងារនៅអាគារអូសពណ៍នេះ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២៥ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអាគារអូសពណ៍ទេ។ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ភាគីក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យទៅជាក់ស្តែង ហើយបើមានពិតមែន ក្រុមហ៊ុននឹងផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគាត់។



៥- (ចំណុចទាមទារទី៦) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយធ្វើទូដាក់សម្ភារៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតនៅតាមអាគារធ្វើការនីមួយៗ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំខាងលើបានទេ។

**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 ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពស្របគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន **ខេន ស្ត័ត ស៊ី** លេខ ២៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃសុក្រ ១៥ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន **ខេន ស្ត័ត ស៊ី** ស្តីពីការស្នើសុំជួយផ្សះផ្សារនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៨ចំណុច ជូនកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះដានីតិវិធីចំនួន ១៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៨ចំណុច។ ចំណុចមិនសះដានីតិវិធីចំនួន ៥ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន **ខេន ស្ត័ត ស៊ី** លេខ ២៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះដានីតិវិធីចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ វេលា



ម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើ ចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី២ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សៀវភៅដែលមានគុណភាពល្អជូន កម្មករនិយោជិតចំនួនពីរគូរក្នុងមួយឆ្នាំ), ចំណុចវិវាទទី៣, និងចំណុចវិវាទទី៥។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដក ចំណុចវិវាទទី២ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំបើកអាជ្ញាធរកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ប្រាំមួយខែម្តង) និង ចំណុចវិវាទទី៤ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះធ្វើការនៅអគារអូសពណ៌) ចេញពីសំណុំ រឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់មួយផ្នែកក្នុងចំណុចវិវាទ ទី៤ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការ នៅអគារអូសពណ៌) តែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ខាងលើ នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសិទ្ធិជូនកញ្ញា **ណាសល** លោក **សកឆ** លោក **អថ** កញ្ញា **មស** និងលោក **សសរ** ដែលមាន សិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬ នាយកក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជា មួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទចំណុច ( ទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤ និងទី៥ ) នៅសហគ្រាស យីហោ ខេន ស្តីត ស៊ូ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៣/២៣។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធដារ លេខ ៧១០៤/២០១៥ អតប/អពជ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ លេខ MOC- ៨២០៨៦៤៤៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។
- ៤- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្ររបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម លេខ: ៦២៥-ឧស.កខ.ប្រក១២ ចុះ ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ អនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ បង្កើតរោងចក្រផលិតសៀវភៅផ្ទាំង។
- ៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ លេខ PTLX 23011663283 អពជ ចុះថ្ងៃ ទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។



៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ប.ក/ក.ផ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ( គ្មាន )

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ២៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ០៥៧/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨០៣២នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ២៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៥៧/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **បសភ** ២. **កសវ** ៣. **វចហ** ៤. **សសល** ៥. **ណសច** និង ៦. **តពស**

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២៥ដុល្លារ អាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអាគារអូសពណ៍ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្ត ព្រោះជាការងារប្រើកម្លាំងទាំងស្រុង និងជាកន្លែងប្រឈមនឹងសារធាតុគីមីជាតិពុលពេញ ទំហឹង ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យពួកគាត់ធ្វើការនៅអាគារអូសពណ៍នេះ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៍។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o ក្រុមហ៊ុនមានសង្វាក់ផលិតកម្ម ៤ផ្នែកធំៗ រួមមាន ផ្នែកដេរ ផ្នែកកាត់ ផ្នែកខ្សែទឹកហូរ និងផ្នែកអូសពណ៍។ នៅផ្នែកអូសពណ៍មានចំនួន ២អគារ និងមានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១,០០០នាក់ ហើយពួកគាត់មិនមានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដូចកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងខ្សែទឹកហូរនោះទេ។
- o នៅក្នុងមួយខែ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអូសពណ៍ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ត្រឹមចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១០.៤ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ថែមម៉ោង។
- o សហជីពដែលតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ហើយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏មិនទាន់មានសហជីពណាមួយទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនោះដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា មិនមានច្បាប់ណាកំណត់ពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអូសពណ៍ត្រូវការប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ដោយសារ ៖
  - កម្មករនិយោជិតត្រូវការដោះស្រាយជីវភាពគ្រួសារ និងការហូបចុករបស់ពួកគាត់។
  - កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកនេះ ត្រូវដើរ និងឈរធ្វើការរហូតដល់ ១០ម៉ោង និងដើរឡើងអគារកម្ពស់ ៣ជាន់ (ប្រសិនបើមានការងារត្រូវថែមម៉ោង)
  - កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកនេះ ធ្វើការដោយដៃ និងប្រឈមនឹងសារធាតុពុលពេញទំហឹង ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ដូចជាកើតរោគស្លុតជាដើម។
- o ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកខ្សែទឹកហូរ មានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចាប់ពី ៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ចំណែកកម្មករនិយោជិតផ្នែកអូសពណ៍មានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តច្រើនបំផុតត្រឹមតែ ០.៨០សេន ប៉ុណ្ណោះ។
- o កម្មករនិយោជិតយល់ថា បើកម្មករនិយោជិតប្រើកម្លាំងអស់ ហើយគ្មានអ្វីហូបចុកគ្រប់គ្រាន់ក៏ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែពិចារណាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអូសពណ៍។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o ក្រុមហ៊ុនមាននីតិវិធី និងគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មានផ្តល់ប្រាក់មុខងារចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអូសពណ៍ដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអូសពណ៍បានទៀតនោះទេ។
- o ករណីកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកខ្សែទឹកហូរ ដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចាប់ពី ៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១០ដុល្លារអាមេរិក លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការដល់គោលដៅ



កំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ហើយនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនោះទៅចែកជាភាគរយ ដើម្បីផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដទៃទៀត។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៌**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ភ្នាក់ងារនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៌មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា មិនមានច្បាប់ណាកំណត់ពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអូសពណ៌ត្រូវការប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ដើម្បីដោះស្រាយជីវភាពគ្រួសារ ហើយដោយសារកម្មករនិយោជិតត្រូវដើរ និងឈរធ្វើការយូរ និងត្រូវប្រឈមនឹងសារធាតុពុលពេញទំហឹង ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ដូចជាកើតរោគស្នាមជាដើម។ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែពិចារណាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអូសពណ៌។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៌នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញត្រឹមត្រូវលក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖ ៧

...



គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមាន សហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជក ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់ កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែល គ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លម្អិត





តែសហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការ ចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមាន លក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អ៊ីកែរីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/ ១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ រើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ រីក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០- ស្តារវ៉ែឡឺប៊ី អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌើរ ខលលិក សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុក្នុងសវនាការ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារ ណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៍។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារអូសពណ៍។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងមណ្ឌលបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អេន ណាន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ តាំង ទ្រី

ហត្ថលេខា ៖  