ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ០៦៣/១៩ - អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូរណា

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ ម៉ារ សំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ៖ **ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប**
អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិគោកដូង សង្កាត់ទឹកវិល ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
ទូរស័ព្ទ៖ ០៦១ ៨០០ ៣៤៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១៖

១- លោក សេង ឈុន	ប្រធានរដ្ឋបាល និង ធនធានមនុស្ស(សៀមរាប)
២- លោក ជីវ សាលីនឌី	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
៣- លោក ផន ដា	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
៤- លោកស្រី តែស្រីមុំ	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
៥- លោក លី សុខជា	ប្រធានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស(កំពង់សោម)
៦- លោក ហេង ចាន់វាសនា	ជំនួយការផ្នែកច្បាប់

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

១- លោក សេង ឈុន	ប្រធានរដ្ឋបាល និង ធនធានមនុស្ស(សៀមរាប)
២- លោក ជីវ សាលីនឌី	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
៣- លោក ផន ដា	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
៤- លោក ហេង ចាន់វាសនា	ជំនួយការផ្នែកច្បាប់

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប**

អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិគោកដូង សង្កាត់ទឹកវិល ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៥០០ ៥៥៤/០១២ ៩៧៨ ០០៧

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១៖

១- លោក យិន គឹមអេង — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា

២- លោក វ៉ន វ៉ាវ៉ាន់ — ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

៣- លោក សូ សៅបឿន — ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(ភ្នំពេញ)

៤- លោក ស សុហ៊ីម — លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

១- លោក យិន គឹមអេង — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា

២- លោក វ៉ន វ៉ាវ៉ាន់ — ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

៣- លោក ពិន សុជា — អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

៤- លោក ស សុហ៊ីម — លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

៥- លោក សូ សៅបឿន — ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(ភ្នំពេញ)

៦- លោក ហុង សម្បត្តិ — មេធាវី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំណុចទាមទារទី១៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុងត្រាជាមួយមន្ទីរពេទ្យរ៉ូយ៉ាល់អង្គរ អន្តរជាតិ ដើម្បីធានាដល់សុខមាលភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ និងកាត់បន្ថយអត្រាស្លាប់របស់បុគ្គលិកឱ្យនៅកម្រិតទាបបំផុត។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកុងត្រាជាមួយមន្ទីរពេទ្យ រ៉ូយ៉ាល់អង្គរអន្តរជាតិ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានមន្ទីរពេទ្យចំនួនប្រាំពីរ សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើស និងមានសេវា បសស ទៀត។

២- ចំណុចទាមទារទី២៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការស៊ើបអង្កេតឱ្យបានច្បាស់លើការស្លាប់របស់កម្មករនិយោជិត សំ វណ្ណៈ។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនពុំមានសមត្ថកិច្ចស៊ើបអង្កេតលើការស្លាប់ របស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សំ វណ្ណៈ ទេ។

៣- ចំណុចទាមទារទី៤៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់វ៉ាក់សាំងដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ការពារជំងឺមហារីក និងជំងឺកាចសាហាវផ្សេងៗ។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ។

៤- ចំណុចទាមទារទី៥៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នូវការប្រើបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យ ឱ្យធ្វើការលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ ដោយបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យជាផ្នែកមួយដោយឡែក ខុសពីផ្នែកដែលតម្រូវឱ្យប្រចាំការ ការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគាត់ គឺ ៨ ម៉ោង ហើយម៉ោង

ដែលលើស គឺជាម៉ោងប្រចាំការ និងធ្វើលំហាត់ប្រាណ ហើយពួកគាត់មានពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ នៅកន្លែងធ្វើការ និងទទួលឧបត្ថម្ភបន្ថែម។

៥- ចំណុចទាមទារទី៦៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម៉ោងការងារវេនយប់ (ចូលម៉ោង ៤ និង ០០ នាទី ព្រឹក ចេញ និងម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់) ឱ្យបានមួយវេនពេញ។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ។

៦- ចំណុចទាមទារទី៧៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ជានិច្ច។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា កម្មករទាមទារអ្វីឱ្យប្រាកដនោះទេ។

៧- ចំណុចទាមទារទី៨៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយកលោក សុខ វណ្ណារីរាសី ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ភាគីនិយោជកបដិសេធលើចំណុចទាមទារ ដោយកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សុខ វណ្ណារីរាសី មានកំហុសធ្ងន់ ព្រោះគាត់មកធ្វើការ ក្រោមឥទ្ធិពលគ្រឿងស្រវឹង។

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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប លេខ ០៦៤ មក.ប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- **លើកទី១៖** ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។
- **លើកទី២៖** ថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ០០ នាទី ព្រឹក។

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លើការទាមទារចំនួន ៨ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ៧ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប លេខ ០៦៤ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤និង០០ នាទី ប៉ុន្តែ សវនាការត្រូវបានលើកពេលតាមការស្នើសុំពីភាគីកម្មករនិយោជិត ទៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង១៤ និង ០០ នាទី វិញ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់លើសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីក្រសួងការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ដោយហេតុថា កន្លងមកគាត់បានធ្វើជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល ដល់ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន។ អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីក្រសួងការងារបានស្ម័គ្រចិត្តដកខ្លួន ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ែន ប៊ុនឈា ជំនួសវិញ។ ហេតុនេះ សវនាការអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានលើកពេលទៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ០០ នាទីព្រឹក វិញ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែករកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៧ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី៣, និងចំណុចវិវាទទី៦ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងមានកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទី២។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី ៤, ទី៥ និងទី៧។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក ហ្វីលីព អារ៉ូហ្សូ អគ្គលេខាធិការ ក្រុមហ៊ុន បំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា (ក្រុមហ៊ុន CAMS) ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក សេង ឈុន, លោក ផន ដា និងលោក ហេង ចាន់រ៉ាសនា។

២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី ជំហរ និងទឡ្ហីករណ៍របស់ភាគីក្រុមហ៊ុនទៅលើការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព ក្នុងសំណុំរឿង លេខ ០៦៣/១៩ ។

៣- របាយការណ៍របស់មន្ទីរសេម្រាកព្យាបាល និងសម្ភពផ្សាក្រោម។

៤- លិខិតរបស់បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គីភ័យប្រចាំអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៨ គោរពជូន លោក រ៉ែន រ៉ាភ់ាន់ ស្តីពីការស្នើសុំទំលាក់ចោលនូវចំណុចទាមទារ ស្តីពីម៉ោង ការងាររបស់បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គីភ័យ។

៥- លិខិតរបស់បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គីភ័យប្រចាំអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ចុះចន្ទ ១៥កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លោក រ៉ែន រ៉ាភ់ាន់ ស្តីពីការស្នើសុំទំលាក់ចោលនូវចំណុចទាមទារ ស្តីពីម៉ោងការងារ របស់ បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គីភ័យ។

៦- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារលោក សុខ វណ្ណារ៉ាពីសី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- លិខិតលេខ ១៦១/១៨ អ.ក.ស.រ ចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល ជម្រាបជូន លោក Philippe ARAUJO អគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន SCA/CAMS ស្តីពីការដកហូត ប័ណ្ណសន្តិសុខ សម្រាប់ចេញ-ចូល អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ពីបុគ្គលដែលត្រូវបាន រកឃើញមានផ្ទុក សារធាតុញៀននៅក្នុងខ្លួនដោយខុសច្បាប់។

៨- លិខិតលេខ PA/DP/L18-015 គោរពជូន ឯកឧត្តម ប៊ុន រដ្ឋា នាយកអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិ សៀមរាប ស្តីពីការដកប័ណ្ណសន្តិសុខចេញ-ចូល អាកាសយានដ្ឋាន។

៩- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

១០-លិខិតលេខ ១៨៨/១៧ អ.ក.ស.រ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន អាកាសចរស៊ីវិល ជម្រាបជូន លោក Yannick AILLERIE ប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន

THE ARBITRATION COUNCIL

CAMS ស្ដីពីសំណើសុំដកហូតប័ណ្ណសន្តិសុខ សម្រាប់ចេញ-ចូល អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ សៀមរាប ។

១១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្ជមែន ស៊ីវិស លេខ MOC-២២១០៩២០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។

១២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្ជមែន ស៊ីវិស ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៧២ កប.អក. អធក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

១៣- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការដាក់ឯកសារបន្ថែម និងជំហរ និងទឡ្ហីករណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនលើការទាមទាររបស់សហជីព ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៣/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

១៤- លិខិតជូនដំណឹងស្ដីពីការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព របស់ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ជម្រាបជូន លោកនាយកនៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ខេត្តសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការជូន ដំណឹងស្ដីការជូនដំណឹងស្ដីពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ជាភាគទាន។

១៥- លិខិតរបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០១២/១៨ សកឧទកពស ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ គោរពជូន លោកនាយកអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ខេត្តសៀមរាប ស្ដីពីស្នើកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបញ្ចូលទៅគណនេយ្យធនាគារសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិក និងភាគទានថ្មីឆ្នាំ២១០៨។

១៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពសហជីពឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការស្នើសុំពន្យាសវនាការ ទៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតលេខ លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាបជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំចរ សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតរបស់លោក ហ្វីលីព អារ៉ូហ្ស ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនចំពោះ លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីការស្នើសុំជួបប្រជុំពិភាក្សា លើការស្លាប់របស់បុគ្គលិក។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ និងកូដកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ រវាងក្រុមហ៊ុន បំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ជាមួយនឹងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប។

៧- លទ្ធផលកិច្ចប្រជុំពិភាក្សា សម្របសម្រួល ផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប លេខ ១០៨១ សជណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទ រវាងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និងក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា CAMS កាលពីថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

៩- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា លេខ ០០១៤ ស.ជ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំចរ ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ស្តីពីស្នើដោះស្រាយបញ្ចប់វិវាទ ករណី លោក សុខ សារឿន, លោក និន កុសល, លោក នូ តឿន និងលោក កោ ចាន់រិទ្ធី។

១០- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា លេខ ០០១៥ ស.ជ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូនលោកនាយកអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ខេត្តសៀមរាប ស្តីពីស្នើដោះស្រាយបញ្ចប់វិវាទករណី លោក សុខ សារឿន, លោក និន កុសល, លោក នូ តឿន និងលោក កោ ចាន់រិទ្ធី(លើកទី២)។

១១- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ស្តីពីការណាត់ជួបពិភាក្សា និងដោះស្រាយលើករណីលោក សុខ វណ្ណារីរាសី និងម៉ោងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកអគ្គីភ័យ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ១៨។

១២- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២០០/១៥-ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្មែន ស៊ីវីស ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។

១៣- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៧/០៤-ដាយ យ៉ាំង (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤។

១៤- អនុសញ្ញារួម ២០១៤-២០១៦។

១៥- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារលោក សុខ វណ្ណារីរាសី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៦- ពាក្យស្នើសុំជួយដោះស្រាយ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ សុខ វណ្ណារ៉ាសី គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីស្នើសុំជួយដោះស្រាយ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធាន សជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា។

១៧- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

១៨- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី ហុង សម្បត្តិ គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ០៦៣/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

១៩- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោក រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហុង សម្បត្តិ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២០- លិខិតរបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណា នៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ខេត្ត ។

២១- លិខិតរបស់មេធាវី ហុង សម្បត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំបដិសេធភស្តុតាងជាឯកសារក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ០៦៣/១៩ ។

២២- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប លេខ ០៦៤ មក.ប ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំចសំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មព្រលានយន្តហោះ ដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០០០០៩៨៦២ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៤៤ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប)*។
- សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១៧១៧០០០២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។ សហជីពនេះទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការប្រើបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យឱ្យធ្វើការលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យសរុបមានចំនួន ៣០ នាក់ ហើយពួកគាត់ធ្វើការ ២៤ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយក្នុងនោះមានម៉ោងការងារចំនួន ៨ម៉ោង ហើយក្រៅពីនោះ គឺជាម៉ោងប្រចាំការរបស់ពួកគាត់។ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ សម្រាប់ម៉ោងប្រចាំការ។
  - បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាបនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការធ្វើការច្រើនម៉ោង គឺ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្ទុយពីច្បាប់ ព្រោះច្បាប់តម្រូវឱ្យធ្វើការតែ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយអាចថែមម៉ោង ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សរុបគឺមិនឱ្យលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ចំពោះការទាមទារនេះ បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យមិនបានប្តឹងនោះទេ ម្យ៉ាងទៀត បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនោះដែរ។ លើសពីនេះ ការប្តឹងរបស់សហជីព គឺធ្វើឡើងផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គិភ័យ ដោយបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យបានធ្វើលិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ និង ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនចំពោះប្រធានសហជីពឱ្យដកចំណុចទាមទារមួយនេះ ពីការប្តឹងទាមទាររបស់សហជីព។
    - ម៉ោងការងាររបស់ពួកគាត់មានតែ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែម៉ោងក្រៅពីនោះ គាត់ត្រូវនៅប្រចាំការនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយក៏មានកន្លែងឱ្យពួកគាត់សម្រាកនៅក្នុងម៉ោងប្រចាំការនោះដែរ។
    - បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យធ្វើការ ២៤ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែថ្ងៃបន្ទាប់គាត់មានសិទ្ធិសម្រាកពេញមួយថ្ងៃវិញ។ មានន័យថា ពួកគាត់ធ្វើការមួយថ្ងៃ បានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃ។
    - បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យ មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយសង្គ្រោះ ពេលមានបញ្ហាកើតឡើងភ្លាមៗ នៅក្នុងព្រលានយន្តហោះ ហេតុនេះពួកគាត់គឺត្រូវនៅប្រចាំការជានិច្ចនៅកន្លែងការងារ។ ចំពោះបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យនេះ គឺមានលក្ខណៈពិសេសជាងបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀត សូម្បីប្រទេសផ្សេងៗ នៅលើពិភពលោក ក៏អនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងការងារនេះ។
    - បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមគឺ ១០០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែបើមានការផ្លាស់ប្តូរម៉ោងការងារតាមការទាមទាររបស់សហជីព ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ក៏ត្រូវប្រែប្រួលដូចគ្នាផងដែរ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖
    - បុគ្គលិកផ្នែកសង្គ្រោះ និងពន្លត់អគ្គិភ័យ បានស្នើទៅសហជីពឱ្យទំលាក់ចោលនូវចំណុចទាមទារទាក់ទងនឹងម៉ោងការងារ តាមលិខិត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ និង ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការងារវេនយប់ (ចូលម៉ោង ៤ និង ០០ នាទីព្រឹកចេញ និងម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់) ឱ្យបានមួយវេនពេញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការពីម៉ោង ៤និង០០ នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១២និង០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ោង៤ ទៅម៉ោង ៥ និង០០ នាទីព្រឹក គិតតាមការងារវេនយប់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយចាប់ពីម៉ោង ៦ រហូតដល់ម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃធម្មតាចំនួន (១០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតម៉ោងការងារពីម៉ោង ៤ និង០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១២ និង០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាម៉ោងការងារវេនយប់ទាំងអស់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ជូនពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - បងប្អូនកម្មករត្រូវរៀបចំខ្លួនមកធ្វើការតាំងពីម៉ោង ៣ ព្រឹក។

- ០ យោងតាមមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ការងារវេនយប់មានរយៈពេល ១១ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានការងារចាប់ពីម៉ោង ៤និង០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ គឺត្រូវគិតវេនយប់សរុបទាំងអស់។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេដោយមូលហេតុថា៖
  - ០ មាត្រា ១៤៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ការងារវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង៥ព្រឹក។ ចំពោះការងារវេនយប់ និយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ លើសច្បាប់កំណត់។
  - ០ និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយ ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតជានិច្ច ឱ្យតែការងាររបស់ពួកគាត់ធ្វើចំការងារវេនយប់ ទោះបីចំនួន ១ ម៉ោង ក៏ដោយ។ នេះមានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការចំវេនយប់ផង វេនថ្ងៃផងនោះ និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមម៉ោងជាក់ស្តែងនោះដោយគិតតាមវេនយប់ផង និងវេនថ្ងៃផង។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សុខ វណ្ណារីកសី ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជក បានជំទាស់ទៅលើយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដោយមូលហេតុថា៖
  - ០ ចំណុចវិវាទនេះគឺជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះការទាមទារនេះ គឺពាក់ព័ន្ធតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយការបញ្ឈប់នេះ គឺមិនមានប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។
  - ០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានបដិសេធពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះម្តងរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន។
  - ០ និយោជកជំទាស់នឹងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក សុខ វណ្ណារីកសី នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ព្រោះលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះ គឺសម្រាប់សំណុំរឿងមុនតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា ៖
  - ០ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទការងាររួមពីព្រោះថា លោក សុខ វណ្ណារីកសី ជាសមាជិករបស់សហជីព។ ហើយកន្លងមកធ្លាប់មានបញ្ហាកើតឡើងរួចមកហើយ ករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនដោះស្រាយបញ្ហាជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពផងដែរ។
  - ០ ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាបានបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសារជាថ្មីនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
  - ០ លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក សុខ វណ្ណារីកសី មិនមានកំណត់រយៈពេលនោះទេ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ លោក សុខ វណ្ណារីកសី ជាបុគ្គលិកផ្នែកបើកឡាន បានចូលធ្វើការថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ គាត់ត្រូវបាននិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ និងបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនោះ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- o និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយមិនមានមូលហេតុសមរម្យទេ ដោយសារគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់អ្វីនោះទេ គាត់បំពេញការងារល្អណាស់ ហើយមិនដែលធ្វើអ្វីឱ្យប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។
  - o នៅថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ គាត់បានទៅពិនិត្យទឹកនោមនៅមន្ទីរពិសោធន៍វិជ្ជាសាស្ត្រ សេង លាភ គឺលទ្ធផលអវិជ្ជមាន (មិនមានសារធាតុញៀន) ក្រោយមកនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ គាត់បានទៅពិនិត្យម្តងទៀតនៅមន្ទីរពិសោធន៍ (BIOMED SIEMREAP MEDICAL LABORATTORY ANALYSIS) ក៏លទ្ធផលនៅតែអវិជ្ជមានដដែល។ និយោជកពិនិត្យឃើញថាមានសារធាតុញៀន តែគាត់បានទៅពិនិត្យខ្លួនគាត់ពីរលើក គឺមិនឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀននោះទេ។
  - o កម្រិតសារធាតុញៀនដែលនិយោជកបានរកឃើញនោះ មិនដឹងមានកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរយ៉ាងណានោះទេ ព្រោះមានសារធាតុញៀនខ្លះ គឺមានកម្រិតធ្ងន់ដែលត្រូវបន្សាបសារធាតុញៀននេះរយៈពេលយ៉ាងតិចក៏ ៦ខែ ដែរទើបបាត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេដោយមូលហេតុថា៖
  - o **ថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧** មន្ត្រីសុខាភិបាល សហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល ពិនិត្យឃើញថាគាត់មានសារធាតុញៀន ហើយការពិនិត្យនេះ បានធ្វើឡើងដល់ទៅពីរដង ក្នុងថ្ងៃតែមួយ គឺទទួលបានលទ្ធផល គឺវិជ្ជមានទាំងពីរដងផងដែរ។
  - o នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ នាយកដ្ឋានអាកាសចរណ៍ស៊ីវិលបានដកបណ្ណចេញ-ចូលព្រលានយន្តហោះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលពិនិត្យឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀន។ ករណីនេះកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារ៉ាពិសី ក៏ត្រូវបានដកបណ្ណចេញចូលក្នុងព្រលានយន្តហោះផងដែរ។
  - o នៅទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ១០១៨ អាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិលបញ្ជាក់ថា មិនចេញប័ណ្ណសន្តិសុខ (Airport Securit Passes) ឬ ហៅថាប័ណ្ណចេញ-ចូលក្នុងព្រលានយន្តហោះឱ្យជនណាដែលមានផ្ទុកសារធាតុញៀននោះទេ។
  - o ការអនុញ្ញាតឱ្យប័ណ្ណចេញ-ចូលក្នុងព្រលានយន្តហោះ គឺស្ថិតនៅលើអាជ្ញាធរអាកាសចរស៊ីវិលជាអ្នកសម្រេច។ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះគាត់មិនមានបណ្ណចេញ-ចូល។ និយោជកមិនអាចទាមទារឱ្យអាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិលផ្តល់ប័ណ្ណសន្តិសុខ (Airport Securit Passes) វិញបាននោះទេ។
  - o និយោជកបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្អែកតាមលិខិតចេញដោយអាជ្ញាធរអាកាសចរន៍ស៊ីវិល និងកំហុសធ្ងន់ យោងតាមប្រការ ១៩.៣.៣ (ឈ) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះគាត់មានផ្ទុកសារធាតុញៀន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយមូលហេតុថា៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ គឺធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ មិនអាចយកទៅអនុវត្តនៅព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាប បាននោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនមានការឆ្លងមតិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក នៅព្រលានយន្តហោះសៀមរាបនោះទេ។
- ០ ការរកឃើញថា គាត់មានផ្ទុកសារធាតុញៀននេះ គឺកើតឡើងមុនពេលដែលមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។ ហេតុនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនេះ មិនអាចយកមកអនុវត្តបាននោះទេ។

- ភាគីនិយោជបានលើកឡើងថា ទោះបីជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែនិយោជកបានដាក់ពាក្យទៅមន្ទីរការងារ ដើម្បីយកបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទៅអនុវត្តរួមចំពោះកម្មករនិយោជិត ទាំងនៅភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប និងខេត្តព្រះសីហនុ។ ហើយមន្ទីរការងារ ក៏បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកយកបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ទៅអនុវត្តនៅខេត្តសៀមរាបនេះផងដែរ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
  - ០ ពាក្យសុំជួយដោះស្រាយ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ មិនបានដាក់កំរិតនោះទេ ដោយបានបញ្ជាក់ថា ៖ *"ស្នើសុំជួយដោះស្រាយ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ កម្ពុជា។"*
  - ០ លទ្ធផលពីមន្ទីរពិសោធន៍វេជ្ជសាស្ត្រ សេង លាក លេខ ០៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ បញ្ជាក់ថា៖ *"លទ្ធផលពិនិត្យទឹកនោមរកសារធាតុញៀន (គ្រឿងញៀន) របស់លោក សុខ វណ្ណារ៉ាសី គឺ អវិជ្ជមាន។"*
  - ០ លទ្ធផលពីមន្ទីរពិសោធន៍ (BIOMED SIEM REAP MEDICAL LABORATTORY ANALYSIS) លេខ ២៥០១១៨០០៩ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ បញ្ជាក់ថា៖ *"លទ្ធផលពិនិត្យទឹកនោមរកសាធតុញៀន (គ្រឿងញៀន)របស់លោក សុខ វណ្ណារ៉ាសី គឺអវិជ្ជមាន។"*
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
  - ០ លិខិតលេខ ១៦១/១៨ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការដកហូតប័ណ្ណសន្តិសុខ (Airport Security Passes) សម្រាប់ចេញ-ចូលអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ពីបុគ្គលដែលត្រូវបានរកឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀននៅក្នុងខ្លួនដោយខុសច្បាប់ កំណត់ថា ៖ *"ដើម្បីរក្សាបាននូវសណ្តាប់ធ្នាប់ សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពជូនដល់អ្នកដំណើរ ភ្ញៀវទេសចរជាតិ-អន្តរជាតិ....រាល់បុគ្គលណាដែលត្រូវបានរកឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀនក្នុងខ្លួនដោយខុសច្បាប់ ត្រូវដកហូតបណ្ណ(Airport Security Passes) សម្រាប់ចេញ-ចូលអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប.....។ ក្នុងន័យនេះ អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប សូមបញ្ជាក់ថាជនណាក៏ដោយ ដែលត្រូវបានរកឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀននៅក្នុងខ្លួនដោយខុសច្បាប់ នឹងត្រូវហាមឃាត់ដាច់ខាតក្នុងការទទួលបាន ឬប្រើប្រាស់ប័ណ្ណសន្តិសុខ (Airport Security Passes) សម្រាប់ចេញ-ចូលបម្រើការងារក្នុងអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប។"*
  - ០ បុគ្គលិកដែលបម្រើការនៅអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបតម្រូវឱ្យមានប័ណ្ណសន្តិសុខ។ ប័ណ្ណសន្តិសុខនេះ នឹងត្រូវដកហូតពីបុគ្គលិកវិញដោយអាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល កាលណាបុគ្គលិកត្រូវបានរកឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀននៅក្នុងខ្លួនតាមរយៈការធ្វើតេស្តទឹកនោមរកសារធាតុញៀន។

- អាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិលជាអ្នកចេញ និងដកហូតប័ណ្ណសន្តិសុខជូនដល់បុគ្គលិកដែលបម្រើការអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាប។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែករផត មែនីជ្ជមែន ស៊ីវីស លេខ ១៧២ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់រួមសម្រាប់ខេត្តសៀមរាប តាមលិខិតចេញដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប **ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧**។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ប្រការ ១៩.៣.៣. កំហុសធ្ងន់ ត្រង់ចំណុច (ឈ) បានកំណត់ថា៖ *"មកធ្វើការ ឬធ្វើការក្រោមឥទ្ធិពលពលនៃគ្រឿងស្រវឹង ឬគ្រឿងញៀន។"*
- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ចុះ**ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩** កំណត់ថា៖"...យោងបទផ្ទៃរបស់ក្រុមហ៊ុន បុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលមកធ្វើការក្រោមឥទ្ធិលនៃគ្រឿងញៀន ត្រូវចាត់ទុកថាកំហុសធ្ងន់ដែលនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារភ្លាមៗ បាន ....។"
- បុគ្គលិកនេះ បាន*មកធ្វើការក្រោមឥទ្ធិលពលនៃគ្រឿងញៀន* គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៧ តាមការត្រួតពិនិត្យរបស់មន្ត្រីសុខាភិបាល សហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល ចំណែក បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបសក្រុមហ៊ុន ត្រូវបានចុះបញ្ជីការពីមន្ទីការងារខេត្តសៀមរាបទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុនពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និង លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប នៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប បានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅថ្ងៃសវនាការ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ក៏មានវត្តមានផងដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះ

THE ARBITRATION COUNCIL

សៀមរាប មានសិទ្ធិស្របតាមច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាបជាអ្នកតំណាង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការប្រើបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យធ្វើការលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកថា ការអនុវត្តម៉ោងបំពេញការងារផ្នែកអគ្គិភ័យ គឺផ្ទុយពីច្បាប់កំណត់ ដោយពួកគាត់បំពេញរហូតទៅដល់ ២៤ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិកផ្នែកអគ្គិភ័យមិនបានទាមទារនោះទេ ពីព្រោះពួកគាត់ពេញចិត្តនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគាត់។

យោងតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកអគ្គិភ័យបានដាក់លិខិតស្នើសុំទំលាក់ចោលនូវការទាមទារជូនទៅសហជីពឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ និងលិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីម៉ោងការងាររបស់បុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យ ដែលបានបញ្ជាក់ថា៖ *"យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាពិតជាមានសេចក្តីរីករាយចំពោះការបំពេញការងារបច្ចុប្បន្ន ដោយមិនមានការប្រឆាំងតវ៉ាណាមួយចំពោះម៉ោងការងារនេះឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាពុំបានប្តឹងសហជីពនូវចំនុចខាងលើនេះទេ។ ការទាមទារនេះ ពិតជានាំមកនូវផលអវិជ្ជមានច្រើនសំរាប់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ជាពិសេស គឺប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលយើងខ្ញុំទទួលបាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ តែផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើលោកប្រធាននៅតែលើកយកចំនុចម៉ោងការងារដាក់ក្នុងរបៀបវារៈប្រជុំ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារពិតប្រាកដនោះ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានឹងជួបប្រទះនូវបញ្ហាធំៗ ដូចខាងក្រោម៖*

១). បាត់បង់ផលប្រយោជន៍ជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំកំពុងទទួលបានសព្វថ្ងៃ

២). ប្រឈមមុខនឹងបំណុលធនាគារដែលយើងខ្ញុំបានខ្ចីសំរាប់សាងសង់ និងបង់រំលោះលំនៅដ្ឋាន

៣).គ្មានសមាធិក្នុងពេលបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ ដោយសារយើងខ្ញុំភាគច្រើនសុទ្ធសឹងជាអ្នកក្រីក្រដែលពឹងទៅលើប្រាក់ខែដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់អោយតែមួយមុខគត់។"

យោងតាមភស្តុតាងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអគ្គីភ័យ មិនបានប្តឹងទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ ហើយសហជីពឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍មិនអាចតំណាងកម្មករនិយោជិតផ្នែកអគ្គិភ័យ ធ្វើជាដើមបណ្តឹងលើចំណុចវិវាទបានដែរ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ដាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់...ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ...។" ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការប្រើបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យឱ្យធ្វើការលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតម៉ោងការងារពីម៉ោង៤ និង០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាម៉ោងការងារវេនយប់ទាំងអស់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតម៉ោងការងារពីម៉ោង៤និង០០នាទីព្រឹកដល់ម៉ោង១២និង០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាម៉ោងការងារវេនយប់ទាំងអស់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា មាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ការងារវេនយប់មានរយៈពេល ១១ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវេនការងារចាប់ពីម៉ោង ៤និង០០ នាទីព្រឹក ទៅម៉ោង ១២ និង០០នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាការងារវេនយប់ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៤៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ២០០៧ ចែងថា៖ "*ពាក្យថាពេលយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថា រយៈពេល ១១ (ដប់មួយ) ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺផង។ ការងារពេលយប់ ត្រូវគិតពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ។*

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារវេនសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០% (មួយរយសាមសិប ភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។" ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាពាក្យថា "យប់" គឺរយៈពេល ១១ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់ ដែលត្រូវរាប់ពីពេលថ្ងៃលិច រហូតដល់ពេលមុនថ្ងៃរះ ដោយក្នុងរយៈពេលនោះ មានម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ពោលគឺអាចរាប់ពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ ៥ភ្លឺ ឬពីម៉ោង ៧ ល្ងាចដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក ជាដើម។ *(សូមមើលបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/០៦-ស៊ីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ៦៨/១០- យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩)*។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្រប និងទទួលយកការបកស្រាយមាត្រា ១៤៤ ទាក់ទងនឹងពាក្យថា"យប់ " របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១៤៤ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យយប់ គឺមានរយៈពេល ១១ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ប៉ុន្តែរយៈពេល ១១ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់នេះមិនមែនកំណត់ថាជាការងារពេលយប់ទាំងអស់នោះទេ។ ការងារពេលយប់ គឺសំដៅដល់តែការងារធ្វើចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ដល់ម៉ោង ៥ភ្លឺ ប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការវេនពីម៉ោង ៤និង០០ នាទីព្រឹក ទៅម៉ោង ១២និង០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ត្រូវរាប់ថាបានធ្វើការវេនយប់ ពីម៉ោង ៤

THE ARBITRATION COUNCIL

និង០០ នាទី ដល់ម៉ោង ៥និង០០ នាទីព្រឹក និងវេនថ្ងៃ ពីម៉ោង ៥និង០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១២និង០០ នាទីថ្ងៃត្រង់។ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារវេនយប់គិតតាមអត្រាស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតម៉ោងការងារពីម៉ោង ៤និង០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១២និង០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាម៉ោងការងារវេនយប់ទាំងអស់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជិកបានបានជំទាស់ទៅនឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទនេះថា ៖

- ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញកណ្តាលធ្លាប់បានបដិសេធិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះម្តងរួចហើយ។
- ភាគីនិយោជំទាស់ទៅនិងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត សុខ សុវណ្ណារីរាសី។

ក. ភាគីនិយោជកជំទាស់ថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ

ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះគឺជាវិវាទការងាររួមដែរឬទេ ?

ប្រការ ៣២ នៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា៖ *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។"*

តាមរយៈប្រការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ។

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-គេក៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤-តូតាល់ កម្ពុជា*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក*

និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា៖ *"ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ ៖*

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើលក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃវិវាទការងាររួមខាងលើនេះត្រូវបានបំពេញដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតម្នាក់នេះត្រូវបានតំណាងដោយសហជីពដែលភាពជាតំណាងបំផុត។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ គឺត្រូវបានបំពេញ គឺវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងនិយោជក។ រីឯបញ្ហាវិវាទ គឺមានទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ហា ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញដែរ។ ចំពោះលក្ខខណ្ឌទី៣ ចំណុចវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំស្រួល ដោយហេតុថា អ្នកតំណាងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ជាសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថាកន្លងមកធ្លាប់មានកូដកម្មកើតឡើងជាហូរហែរ ក្រោមការដឹកនាំ និងដោះស្រាយដោយសហជីពនេះ ហើយដែលនិយោជកមិនបានដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនៅពេលខាងមុខប្រសិនបើវិវាទមិនត្រូវបានដោះស្រាយ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សំណុំរឿងនេះគឺជាវិវាទការងាររួម។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើវិវាទនេះ។

ខ. ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺធ្លាប់មានសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាម្តងរួចហើយ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ (ខ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ *(Res Judicata)*" នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលមួយត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានផុតនូវសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះ

THE ARBITRATION COUNCIL

មកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេលើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ដូចនេះ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទដដែលរវាងភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណ្ណមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជីអេចជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ *"ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖*

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្សុធូន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហ្វ៊ូ ធូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាងក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ដូចគ្នានឹងដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២(ខ)។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿង ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប គឺជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទ ជាចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងលេខ លេខ ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២(ខ) ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត

សុខ សុវណ្ណារីរាសី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ និងចំណុចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណុចវិវាទតែមួយដូចគ្នា។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានសម្រេចលើអង្គសេចក្ដីចប់សព្វគ្រប់ ៖

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ លេខ ០២១/១៨-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២(ខ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថានៅក្នុងសំណុំរឿងនោះ ចំណុចវិវាទនេះស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនទាន់បានបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនបានសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្ដីចប់សព្វគ្រប់នោះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌទីបីនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនត្រូវបានបំពេញទេនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដដែល។

គ. ភាគីនិយោជកជំទាស់ទៅនិងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត សុខ សុវណ្ណារីរាសី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើសហជីពនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសិទ្ធិតំណាងកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដែរ ឬទេ?

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖*"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ក័ហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារាសី ដោយមានលិខិតស្នើសុំជួយដោះស្រាយ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ដោយមូលហេតុនិយោជកបានផ្អាកការងាររបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះ គឺនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន មិនអាចយកមកអនុវត្តន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះបានទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មិនមានអង្គច្បាប់ណាដែលកំណត់ពីរយៈពេលនៃលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះ។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប មានសិទ្ធិតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តទៀតថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយក លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ព្រោះរកឃើញថា គាត់មានផ្ទុកសារធាតុញៀន។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ដោយយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតណាដែលរកឃើញមានផ្ទុកសារធាតុញៀន មានន័យថាប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងការបញ្ឈប់នេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ មិនអាចយកអនុវត្តលើករណីនេះបានឡើយ ដោយហេតុថា ហេតុការណ៍នៃការរកឃើញប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀននេះ កើតមុនបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមានសុពលភាព ម្យ៉ាងទៀត លទ្ធផលដោយឡែកផ្សេងទៀតនៃការពិនិត្យទឹកនោមរកសារធាតុគ្រឿងញៀនរបស់សុខ វណ្ណារីរាសី គឺអវិជ្ជមាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា" *ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖*

ខ-កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

៤-ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

..."។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជមែន ស៊ើវីស (អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប) ដែលទទួលបានទិដ្ឋាការពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និងប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរួម ដែលទទួលស្គាល់ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប **ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧** ត្រង់ប្រការ១៩.៣.៣ (ឈ) កំហុសធ្ងន់ បានកំណត់ថា៖ "*មកធ្វើការ ឬធ្វើការក្រោមឥទ្ធិពលគ្រឿងស្រវឹង ឬគ្រឿងញៀន*"។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានគន្លាតពេលវេលា រវាងលទ្ធផលធ្វើតេស្តទឹកនោមរកសារធាតុគ្រឿងញៀនដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើង (ថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧) និងកម្មករនិយោជិតលើកឡើង (ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ និង ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨) ហើយលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្ត គឺផ្ទុយគ្នាមួយវិជ្ជមាន មួយអវិជ្ជមាន។ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើលទ្ធផលធ្វើតេស្តថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ភាគីកម្មករនិយោជិតគួរបង្ហាញលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តក្នុងថ្ងៃតែមួយ ឬមានគន្លាតពេលវេលាឱ្យខ្លីបំផុត ដើម្បីដោះបន្ទុកនៃការចោទពីមានការសារធាតុញៀនក្នុងខ្លួន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លទ្ធផលធ្វើតេស្តដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើង (ថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧) ទុកជាមានការ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដោយលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តទឹកនោមរកសារធាតុញៀនវិជ្ជមាន, កិច្ចសន្យាការងាររបស់ សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវបានព្យួរថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ និង ត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។ និយោជកបានយោងប្រការ១៩.៣.៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលកំណត់ថា មកធ្វើការ

THE ARBITRATION COUNCIL

ឬធ្វើការក្រោមឥទ្ធិពលគ្រឿងស្រវឹង ឬគ្រឿងញៀន ជាកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ទៅនឹងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដោយអះអាងថា អង្គហេតុកើតឡើងមុនពេលមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារខេត្តសៀមរាប។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានសុពលឱ្យប្រើប្រាស់រួមសម្រាប់អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប ពីថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ហើយការរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មានសារធាតុញៀន គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ គឺមុនពេលដែលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមានសុពលអនុវត្ត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះមិនមានអនុភាពទៅលើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់នោះទេ។
ម៉្យាងទៀត កំហុសទាក់ទងនៃការរងឃើញសារធាតុញៀនក្នុងទឹកនោមរបស់លោក សុខ វណ្ណារីរាសី មិនត្រូវបានកំណត់ថា មានកំហុសធ្ងន់អនុលោមតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ហើយមាត្រា ៨៤ បានកំណត់ថា "តុលាការអង្គាគតិ មានភារៈវាតម្លៃទំហំកំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុស ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣នេះ"។ តាមន័យនេះ ការបញ្ឈប់លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ គឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។

ក៏ប៉ុន្តែ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលអាចបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប បាន គឺតម្រូវឱ្យមានប័ណ្ណសន្តិសុខ (Airport Security Passes) សម្រាប់ចេញ-ចូលអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ដែលចេញដោយអាជ្ញាធរអាកាសចរស៊ីវិល ដើម្បីជានាការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពទូទៅក្នុងព្រលានយន្តហោះ។ ក្នុងករណីនេះ ប័ណ្ណសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារាសី ត្រូវបានដកហូតដោយអាជ្ញាធរអាកាសចរស៊ីវិល ដោយសារកម្មករនិយោជិតរូបនេះ ត្រូវបានពិនិត្យទឹកនោមរកឃើញថាមានសារធាតុញៀន ដែលផ្ទុយនឹងគោលការណ៍សន្តិសុខរបស់អាជ្ញាធរអាកាសចរស៊ីវិល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ពីការងារ ដោយមានមូលហេតុសមរម្យ ប៉ុន្តែ មិនអាចបញ្ឈប់លោក សុខ វណ្ណារីរាសី ពីការងារដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់នោះឡើយ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ចូលធ្វើការងារវិញ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ តើកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

<u>ក-ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖</u>

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖*

- *...*
- *២ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។*
- *...។*"

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញ*

ប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មានអតីតភាពការងារប្រមាណជា ៧ ឆ្នាំ ១១ខែ និង១៦ថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតថ្ងៃ ត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយគ្មានការជូនដំណឹងមុន ក្រោយរយៈពេលព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤, មាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ។

ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ *"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ។

<u>ខ. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់</u>

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញាប្រូម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។"*

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។ ..."*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

THE ARBITRATION COUNCIL

<u>គ. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ</u>

មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀងលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖

- "...
- *បើរយៈពេលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែទេ។ បើរយៈពេលធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគរយៈពេលធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។*
- ...។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជកដោយហេតុផលសមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី សមាមាត្រនឹងអតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ទៅតាមមាត្រាខាងលើនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ចំនួន១៥ថ្ងៃ គុណនឹង៨ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានទទួល១២ខែ ចុងក្រោយមកគិត។

<u>ឃ. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែរឬទេ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។"*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារី ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥ថ្ងៃ គុណនឹង៨ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានទទួល ១២ខែ ចុងក្រោយមកគិត និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់នូវការប្រើបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គីភ័យឱ្យធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតម៉ោងការងារ ពីម៉ោង ៤និង០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១២ និង ០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ ជាម៉ោងការងារវេនយប់ទាំងអស់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សុខ វណ្ណារីរាសី ចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដូចខាងក្រោម៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
    - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥ថ្ងៃ គុណនឹង៨ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានទទួល ១២ខែ ចុងក្រោយមកគិត និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**
ហត្ថលេខា ៖-------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**
ហត្ថលេខា ៖ -------------------------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូរណា ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **ម៉ារ សំបូរណា** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប** ត្រង់**ចំណុចវិវាទទី៧ ត្រង់ទី២ ចំណុចទី៤** ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូន កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី នូវប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូរណា សូមជំទាស់ទៅនឹងការសម្រេចរបស់លោកអជ្ញាកណ្តាលទាំង២ នៃសំណុំរឿងនេះ ទាក់ទងនឹងចំណុចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ គឺ គិតពីថ្ងៃព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ខ្ញុំយល់ថា កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី មិនគួរត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីបែបនេះឡើយ ព្រោះហេតុថា៖

- លិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា គឺព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារ ត្រូវរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចពីអាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល គឺស្របតាមបញ្ញត្តិ ៧១(៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- យោងតាមបទបញ្ជារបស់អាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល ការប្រើសារធាតុញៀនដោយបុគ្គលិកព្រលានយន្តហោះ គឺជាកំហុសដែលមិនអាចទទួលឱ្យចូលទៅធ្វើការបាននៅក្នុងព្រលានយន្តហោះ ដោយសារជាលក្ខខណ្ឌចម្បងនៃការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពទូទៅ ក្នុងព្រលានយន្តហោះ។
- ថ្វីត្បិតតែការរកឃើញសារធាតុញៀនក្នុងទឹកនោមរបស់ លោក សុខ វណ្ណារីរាសី មិនបានកំណត់ថា ជាកំហុសធ្ងន់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មុនថ្ងៃប្រព្រឹត្តិក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សា-អជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ការប្រើប្រាស់សារធាតុញៀន គឺជាការប្រព្រឹត្តិខុសនឹងបទបញ្ជារបស់អាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល ដែលជាលក្ខខណ្ឌចម្បង នៃការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពទូទៅក្នុងព្រលានយន្តហោះ ហើយដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានកំណត់ថា ជាកំហុសធ្ងន់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានទទួលបញ្ជីកាពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប។

THE ARBITRATION COUNCIL

- មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីការងារ បានកំណត់ថា ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានធ្វើការជូននិយោជកផងដែរ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានព្យួរការងារ កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី នេះដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមបញ្ញត្តិនៃប្រការ ៧១(៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ " ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈ ដោយមានហេតុផលសមស្រប "។ នេះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ត្រូវបានព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ស្មើនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈ ដោយមូលហេតុនៃការដកបណ្ណចូលព្រលានយន្តហោះ របស់អាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល (ដែលជាមូលហេតុសមស្រប)។
- ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល រង់ចាំសេចក្តីសម្រេចពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ជាការលើកទឹកចិត្តដោយមិនសមហេតុផលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលប្រព្រឹត្តិកំហុស ផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាអាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល។
- ម្យ៉ាងទៀត ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ គឺផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់ ត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ដែលថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុខ វណ្ណារីរាសី ដោយមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ព្រោះមានកំហុសផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាអាជ្ញាធរអាកាសចរណ៍ស៊ីវិល គ្រាន់តែមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជារកឃើញថា ការព្យួរកិច្ចការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានរកឃើញថា គ្មានកំហុសសោះ នោះការទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានកំហុសនេះ ដោយនិយោជកក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ទើបជាការត្រឹមត្រូវ។

ថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ARBITRATION COUNCIL

ម៉ារ សំបូរណា