ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៩/១៩ - អរិន មេនូហ្វេកធីរីង
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ គល់ វឌ្ឍនា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សាក់យ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធីរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទានភ្លើង ឃុំស្មោងខាងជើង ស្រុកកំចាយមារ ខេត្តព្រៃវែង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ២២ ០៧ ៣៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ពេជ្រ សូផាត	តំណាងក្រុមហ៊ុន
២- លោក ជា វុធថេត	តំណាងក្រុមហ៊ុន
៣- លោក អៀម វិសាល	តំណាងក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធីរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទានភ្លើង ឃុំស្មោងខាងជើង ស្រុកកំចាយមារ ខេត្តព្រៃវែង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៦ ៦០ ២៩ ៤៦៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី សួន សុគន្ធា	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯកភាពស្បៀងកម្មវាយនភ័ណ្ឌកម្ពុជា
២- កញ្ញា ធីម ស៊ីណា	ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)

៣- លោក ស៊ុំ ឈាន — អនុប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី លឹម ស្រីភាព — ហិរញ្ញិកសហជីព(មូលដ្ឋាន)

៥- លោក ឆែម ទី — សកម្មជនសហជីព

៦- លោកស្រី មុំ សឿន — សកម្មជនសហជីព

៧- លោកស្រី ពុធ ធួ — សកម្មជនសហជីព

៨- លោកស្រី បេ ស៊ាងហ៊ិន — សកម្មជនសហជីព

៩- លោក ឡៃ ដារ៉ា — សកម្មជនសហជីព

១០- លោកស្រី សាន់ ផល្លី — សកម្មជនសហជីព

១១- លោកស្រី បូរ ស្រីមុំ — កម្មករ

១២- កញ្ញា គង់ ស្រីទី — កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជាធម្មតា។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយត្រឹមតាមសមាមាត្រ ចំពោះកម្មករដែលបានសុំច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ។

៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយសងរំលឹក ៥% ជូនកម្មករ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកន្ត្រៃជូនកម្មករមួយខែម្តង ឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនពង្រីកកន្លែងដាក់កង់ម៉ូតូបន្ថែមទៀត។

៦- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ចំពោះកម្មករដែលដាក់ច្បាប់សម្រាលកូនឡើយ។

៧- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបាញ់អាវប្រេឡាក់នៅក្នុងអាគារឡើយ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់មួយស្អាត ហើយដាក់ដាច់ដោយឡែកពីគេ មានបំពង់សម្រាប់បញ្ចេញជាតិពុល រឺជាតិគីមីទៅខាងក្រៅអោយបានត្រឹមត្រូវ។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមបុគ្គលិកពេទ្យម្នាក់ទៀត។

៩- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់លុយឧបត្ថម្ភចំពោះតំណាងកម្មករដែលមានអត្តលេខ SF005 និង SF006 ឡើយ។

១០- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវយកអាវទៅធ្វើនៅខាងក្រៅ ហើយឱ្យកម្មករសម្រាកស៊ី ៥០% និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករដែលធ្វើការបាន ២ឆ្នាំ ឡើយ។

១១- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវផ្តាច់កិច្ចសន្យាសកម្មជនសហជីពឡើយ។

១២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសអ្នកបកប្រែភាសាចិនម្នាក់ទៀត។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមានលុយលើកទឹកចិត្តចំពោះកម្មករដែលធ្វើឡូតិ៍បានលើសពីប្រាក់ខែគោលផ្នែកអាវពណ៌។

១៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមអ្នកអនាម័យនៅអាគារលេខ ៦ម្នាក់ ទៀត។

១៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់កង្ហារទឹកនៅអាគារ៥ និងអាគារ១១។

១៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករ ៦ខែម្តង ក្រោយពីផុតការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ។

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.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី លេខ ៣៦៣/១៩ កប.៣វ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៦កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រៃវែង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៦ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រៃវែង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះនឹងគ្នានោះទេ ដោយសារភាគីនិយោជកអវត្តមាន។ ចំណុចមិនសះទាំង ១៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥

ARBITRATION COUNCIL

ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកជឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី លេខ ៣៦៣/១៩ ក.ប/៧វ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំលើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុថា នាយកក្រុមហ៊ុនមានភារកិច្ចនៅក្រៅប្រទេស និងមិនទាន់មាន លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិណាមួយសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទនេះ។ ក្រោយការសម្របសម្រួលពីលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ភាគីបានឯកភាពយកថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃសវនាការ។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមស្វែករកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាទាំង ១៦ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេច ដកការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច ចេញពីសំណុំរឿងនេះ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៩, ទី១១, ទី១៤ និងទី១៥។ លើសពីនេះ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងលើការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤, ទី៥, ទី៧, ទី៨ និងទី១២។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាចំណុចទាមទារដែលនៅសល់ចំនួន ៦ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៦, ទី១០, ទី១៣ និងទី១៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាកំណត់នៃការផ្ដល់ ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកជឺរីង (ខ្មែរ) គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការសុំលើកពេលសវនាការ សំណុំរឿងលេខ ០៩៩/១៩-អរិន មេនូហ្វេកជឺរីង (ខ្មែរ)។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក Chan Ho Cheung ជាប្រធាន ក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកជឺរីង (ខ្មែរ) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ពេជ្រ សុផាត។

ARBITRATION COUNCIL

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) លេខ MOC ៥២៤៥៧៦៩៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) បានតម្កល់ទុកលេខ ២២៧៦/២០១៤ ពណ.ចបព ថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីភស្តុតាងគាំទ្របន្ថែម នៃការទាមទាររបស់សហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

៦- សេចក្ដីជូនដំណឹងស្ដីពីថ្ងៃឈប់បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ លេខ ០៣១/១៩ ក.ប/ស.ជ.ណ.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។

៧- អ៊ីម៉ែលជូនដំណឹងរបស់GMAC ស្ដីពីសិក្ខាសិលាផ្សព្វផ្សាយស្ដីពី "ការអនុវត្តសេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥០ ស្ដីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩"។

៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) និងសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី លេខ ៣៦៣/១៩ កប.ពវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី លេខ ០០២/១៩ ក.ប/ព.វ.អ.ធ.វិ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រៃវែង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ពុធ ៩រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៩៩ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អរិន មេនូហ្វេកធឺរីង (ខ្មែរ) ខូអិលធីឌី)*។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ៤ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៥០០នាក់ បានមកធ្វើការពីម៉ោង ៧ ដល់ ៩ព្រឹក។ បន្ទាប់មក ពួកគាត់បាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ដោយសារនិយោជកមិនយល់ព្រមឱ្យពួកគាត់ដូរថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យភ្ជុំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់មិនបានធ្វើកូដកម្មតាមនីតិវិធីទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ថៃឡាង បានសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ថា គាត់នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេល ៤ម៉ោង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសស្កេនមេដៃប្រចាំខែ។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ ហេតុនេះ ពួកគាត់ស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេល ៤ម៉ោង។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលធ្វើការ ២ម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបើកខ្វះ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា រៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនពួកគាត់។ និយោជកបានបូកបញ្ចូលប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់

កិច្ចសន្យាការងារនេះរួចហើយ លើកលែងតែប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានដាក់បញ្ចូល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការមិនបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ គឺធ្វើឱ្យបាត់អត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗ គឺជាការផ្តល់ដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់រួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ (ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ច្បាប់សម្រាលកូន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ច្បាប់សម្រាលកូន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ពោលគឺផ្អែកលើប្រតិទិន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ពួកគាត់ស្នើឱ្យនិយោជកមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយសារពួកគាត់ចង់បានការឈប់សម្រាលកូនរយៈពេលកាន់តែយូរជាងមុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសុខភាពល្អប្រសើរ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវយកអាវទៅធ្វើនៅខាងក្រៅ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានរយៈពេល ២ឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកការទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវយកអាវទៅធ្វើនៅខាងក្រៅ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់គ្រប់ ២ឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការទាមទារនេះ គឺផ្អែកតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត យឹម ស៊ីណា បានចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ប៉ុន្តែ នៅតែប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទាន់អនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើទេ ពោលគឺរង់ចាំដល់ចុងឆ្នាំ២០១៩ សិន។
- យោងតាមកស្តុតាងគ្រាំទ្របន្ថែមដែលភាគីនិយោជកផ្តល់នៅថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម៖
  - ០ បើយោងតាមមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារគឺប្រើពាក្យមិនច្បាស់លាស់នោះទេ ហេតុនេះ ចំពោះនិយោជកយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ នោះទេ។ ហើយនិយោជកអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះបានច្រើនដងបាន ប៉ុន្តែការបន្តម្តងៗនោះមិនឱ្យមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានរហូតមួយជីវិតការងារ កុំឱ្យតែការបន្តម្តងៗនោះមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ។
  - ០ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ គឺផ្ទុយទាំងស្រុងនឹងការអនុវត្តនៃការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ផ្នែកអាវពណ៌ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌មានចំនួនប្រហែល ១០០០ នាក់ ហើយមូលហេតុនៃការទាមទារនេះ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ផងដែរថា កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែប្រហែល ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយខែ ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ ៨០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារប្រាក់រង្វាន់នេះមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ហើយនិយោជកក៏មិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ក្រោយពីផុតកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ឱ្យនិយោជកអនុវត្ត។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ៤ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃទី ២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការរយៈពេល ២ម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៧ ដល់ម៉ោង ៩ព្រឹក នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ បន្ទាប់មកពួកគាត់បាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេល ៤ ម៉ោង ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម ភារកិច្ចការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ*"។

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ៖ "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង កាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកត់សំគាល់ថា យោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អត្ថន័យនៃមាត្រានេះ គឺ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលទេ នៅអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មនោះ ធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៩/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ មាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីការងារចែងថា ៖ "*ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់មិនបានគោរពតាមនីតិវិធីនៃការធ្វើកូដកម្មទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលដែលពួកគាត់ធ្វើកូដកម្មទេ។ សម្រាប់ករណីធ្វើការ ២ម៉ោង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា ពួកគាត់បានបំពេញការងារ។ ចំពោះករណី អាចែឡាង ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បានសន្យាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេល ៤ម៉ោង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយដើម្បីឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ ក្រៅពីអំណះអំណាងផ្ទាល់មាត់នៅក្នុងសវនាការ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេហ្វើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្កាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ជាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីលេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ័បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិធី គ្លូបិល ស្ពត៍ជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ពីម៉ោង ៩ ដល់ម៉ោង ១១ព្រឹក នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ៤ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបើកខ្វះ ជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា រៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនបានយកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គិតប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការអនុវត្តនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបូកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ"* ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែល ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះអនុសញ្ញាឬសំណុំអ្វីដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់"* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើទៅបាន ក្នុងករណីដែលទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានបញ្ចប់ ឬកាត់ផ្តាច់។ មានន័យថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានហាមឃាត់មិនឱ្យមានការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងពេលដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅតែបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលកំពុងបម្រើការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គិតប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីបង្គ្រប់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថានៅខ្វះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបើកខ្វះ (ដោយសារមិនបានបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូន រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាក់ច្បាប់សម្រាលកូន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*...ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន*" ។

យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីឈប់សម្រាកសំរាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់ថា ៩០ថ្ងៃ ត្រូវរាប់តាមថ្ងៃប្រតិទិន ឬថ្ងៃធ្វើការ (ដែលត្រូវដកថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចេញ)នោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៣/០៨-អ៊ឹម និង រ៉េ ១ បានបកស្រាយថា៖ "*...បើច្បាប់មិនបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ឬចំនួនថ្ងៃនៃប្រតិទិនជម្មតាទេ គឺចំនួនថ្ងៃមានន័យថាចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិនជម្មតា។*

...ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរក្សាទុកពេលវេលា ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មការិនី ដើម្បីសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺ៩០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ មានន័យថា រាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកបច្ចុប្បន្នដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកសំរាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយរាប់តាមថ្ងៃប្រតិទិន គឺស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ច្បាប់សម្រាលកូន។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់គ្រប់ ២ឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។"

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលបានចែងថា *"...បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺយោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។"

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ កថាខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បាន

បញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះមិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ... ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មានកម្មករនិយោជិត ឃឹម ស៊ីណា ដែលមានផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់លើសពី ២ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែ នៅតែបន្តប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាដដែល។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឃឹម ស៊ីណា ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដែលមានផលនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ចាប់ពី ២ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល

យោងតាមអង្គហេតុភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ដែរ ឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌នោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

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

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ-វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមាន សហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ ...។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ"។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត*"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ARBITRATION COUNCIL

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ្វ៊ូត ហ្វ៊ូវើត (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០២/១៤-មិន គួន ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០២២/១៥-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនធ៍ឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបតើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជាមួយកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*"។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យ នៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគី ម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្ម នោះ*"។

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែង មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច*"។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើកំណត់ថា ៖ "*កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និងស្វីការ ត្រូវគ្នា*"។

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងអ្នកធ្វើសំណើនិងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើចែងថា ៖ "*សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧០/១១-អិម វេ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*...គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬ ប្រភេទ និង ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ...*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាភាគីទី៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីបានឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមិនផ្ទុយអំពីបញ្ញត្តិច្បាប់...*"។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣១១ មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ និងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីទាំងសងខាង។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាភាគីនិយោជក មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយឱ្យទទួលយកកិច្ចសន្យាណាមួយបានឡើយ បើភាគីនោះមិនព្រម។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាលដែលជាភាគីទី៣ ក៏មិនអាចបង្ខំភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលភាគីមិនព្រមដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកនូវការស្នើរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ៤ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបើកខ្វះ (ដោយសារមិនបានបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាក់ច្បាប់សម្រាលកូន។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ចាប់ពី ២ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តយ៉ាងតិចចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអាវពណ៌ ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល។

ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជាមួយកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **គល់ ទន្សានា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

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