ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២០២/១៦ - ម៉ីរ៉ េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦

# សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **វ៉ែន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **អាំង អេងថុង**

## ភាគីនៃវិវាទ

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៨២២ ៩៦ ២៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

| | | |
|---|---|---|
| ១- | កញ្ញា Choi Seung Eun | អ្នកគ្រប់គ្រង |
| ២- | លោក អ៊ុំ វិសាល | មន្ត្រីការងារGMAC |
| ៣- | លោកស្រី ប៉ែន ចន្ធី | ជំនួយការ |

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៥៥ ៦៦ ២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា មេធាវី

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Toul Kork, Phnom Penh + Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org + Website: www.arbitrationcouncil.org

| | |
|---|---|
| ២- លោក ឈេន សំបូរ | ជំនួយការមេធាវី |
| ៣- លោកស្រី មើក ផល្លា | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៤- កញ្ញា វ៉ន សម្ភស្ស | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៥- កញ្ញា រ៉ុម រ៉ា | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៦- លោកស្រី ទិត រស្មី | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៧- លោកស្រី ផល ពិសី | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៨- លោកស្រី ប៉ុល បូផា | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ៩- លោកស្រី ថន ណាត | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ១០- លោកស្រី គីម សុខភឿន | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ១១- លោកស្រី សឿន ស្រីទូច | កម្មករផ្នែកដេរ |
| ១២- លោកស្រី ចែម ចាបស្រីម៉ុល | កម្មករផ្នែកដេរ |

## បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារលែងដំណើរការ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ ប្រាក់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជំងឺចិត្ត។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១១០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងារនេះជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា លេខ ១១០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

## ឯកសារ ឧត្ថតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី Choi Seung Eun ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់រោងចក្រ មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (Mirea apparel Co., Ltd) ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលផ្សះផ្សា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៥- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីងពាក់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍សិទ្ធិការងារ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងកម្មករ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយណភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករឯករាជ្យ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ និងលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសូមលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

៦- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃរោងចក្រ មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីសូមលោកប្រធានជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

៧- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់រោងចក្រ ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំព្យួរការងាររយៈពេល ២ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៩- កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ រវាងរោងចក្រ មីរ៉េ អ៊ីភែរីល ជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីពស្តីពីការព្យួរការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១០- កំណត់ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

១១- កំណត់ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

១២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន Mirae Apparel Co., Ltd គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសេចក្តីជំទាស់ទៅនឹងសារណា របស់លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ អោយកម្មការិនី ២៥ នាក់ ដែលបានប្តឹងសុំឱ្យយើងខ្ញុំបង់ប្រាក់បំណាច់ដែលមាន ៥ ចំណុច តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១៣- ឯកសារជារូបភាព។

ខ- **ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ មើក ផល្លា ឈ្មោះ រ៉ុម រ៉ា ឈ្មោះ ផល ពិសី ឈ្មោះ ទិត រស្មី និងឈ្មោះ រ៉េន សម្ផស្ស តំណាងអោយកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ មីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី សារី បុត្រចរិយា និងមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ។

២- សារណាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មេធាវី សារី បុត្រ។

៣- បញ្ជីឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៥- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់រោងចក្រ ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ មីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា ខូអិលធី។

៧- កាតសម្គាល់ខ្លួនក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៥ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ពៅ ហុន, ចែម ចាមស្រីម៉ុល, ព្រុំ សាគាត, ឡេង ចាន់ណា, គង់ សារី, សឿន ស្រីទូច, គីម សុភឿន, ហោន ស៊ីថុន, កែវ ពិសី, អ៊ិន សុខនី, រ៉ុម រ៉ា, ប៉ុល បូផា, ព្រុំ ញឹម, ផល ពិសី, សុខ សាលី, មើក ផល្លា, ច្រឹង ជ្រេន, ឯម សេដ្ឋា, ទិត រស្មី, តន ម្លិះ, ដុំ លក្ខិណា, ផែង ស្រីពៅ, រ៉េន សម្ផស្ស, ជួន ថុន និង ថន ណាត។

៨- សារណាវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មេធាវី សារី បុត្រចរិយា។

៩- លិខិតជំទាស់នឹងភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មេធាវី សារី បុត្រចរិយា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់នឹងភស្តុតាង និងតបនឹងសារណា របស់និយោជក នៃរោងចក្រ មីរ៉េ អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (Mirea apparel Co., Ltd) ។

១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អឺភែរឹល ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំព្យួរការងាររយៈពេល២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

១១- កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ រវាងរោងចក្រ មីរ៉េ អឺភែរឹល ជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីពស្តីពីការព្យួរការងារ ។

១២- កំណត់ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។

១៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពឹងពាក់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍សិទ្ធិការងារ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងកម្មករ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយណភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករឯករាជ្យ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ និងលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសូមលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

១៤- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃរោងចក្រ មីរ៉េ អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីសូមលោកប្រធានជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

១៥- ឯកសារជារូបភាព ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១១០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១១២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១១២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) (ដែលបញ្ជាក់នៅក្នុងឯកសារមួយចំនួននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះថា “ក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)”) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ២៧០ នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ អ៊ីភែរីល ខេមបូឌា )* ។
- ក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ បានប្រគល់សិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៥ នាក់ គឺកម្មករនិយោជិត មើក ផល្លា, រ៉ុម រ៉ា, ផល ពិសី, ទិត រស្មី និង រ៉េន សម្ផស្ស តាមរយៈលិខិតប្រគល់សិទ្ធ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ កម្មករនិយោជិត ០៥ នាក់នេះ បានបន្តប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា តាមរយៈលិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា គឺ មានចំនួន ២៥ នាក់។
- នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានរបស់លោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា និងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ១០ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបានប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖** ***ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត***

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់

ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់ជូសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក។

**ព័ត៌មានអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ**

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖
  - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែ និយោជកមិនទទួលបានការបញ្ជាទិញ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានយល់ព្រមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជករួចហើយ។
  - និយោជកបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅកាន់អធិការការងារ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយអធិការការងារក៏បានចុះមកពិនិត្យ និងធ្វើកំណត់ហេតុនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែ អធិការការងារមិនបានចេញលិខិតឆ្លើយតបនឹងការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។
  - និយោជកនឹងផ្តល់ជូននូវកំណត់ហេតុរបស់អធិការការងារ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ។

**ព័ត៌មានអំពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ**

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទាំងអស់។
  - បន្ទាប់ពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារហើយ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញ នៅពេលព្រឹក។ នៅពេលថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតបានដើរចេញពីអាគារផលិតកម្ម និងបញ្ឈប់ការធ្វើការ ដោយសារតែប្រធានក្រុម និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលបានលាលែងពីការងារអស់ ពោលគឺមានតែបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្មី។
  - នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនពួកគាត់ ទោះបីមាន ឬគ្មានការងារធ្វើក៏ដោយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការវិញទេ ពីព្រោះមិនមានប្រធានក្រុមណែនាំការងារ។
  - និយោជកបានសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អតីតភាពការងារមួយឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំនួនត្រឹមតែ ៧០ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់អតីតភាពការងារ ចំនួន ០១ ឆ្នាំ គឺជាការទូទាត់ដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
  - ○ បន្ទាប់ពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកបានទទួលការបញ្ជាទិញវិញហើយ និងត្រូវការឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្អាតកន្លែងធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែពួកគាត់បែរជានាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម និងទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
  - ○ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានយល់ព្រមផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
  - ○ និយោជកមិនមានបំណងបិទក្រុមហ៊ុនទេ ហើយក៏មិនមានបំណងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកទាមទារ។ និយោជកសម្រេចចិត្តបិទក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារតែមិនមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ហើយការបញ្ជាទិញត្រូវបានលុបចោលទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានសហជីពដែលចូលមកជួយដោះស្រាយវិវាទក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អីភែរីល បានប្រាប់ពួកគាត់ថា ក្រុមហ៊ុននេះជិតបិទហើយ ហើយមិនបានឃើញប្រធានក្រុមមកធ្វើការទៀតនៅពេលនោះ ហេតុនេះ ទើបសហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារខ្លះ ពីព្រោះ ពួកគាត់ព្រួយបារម្ភថា និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកជាអ្នកសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន ដោយសារនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមចូលធ្វើការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ *"...បើថ្ងៃក្រោយ ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការផលិតកម្មឡើងវិញ... ។"* ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ឃ្លាខាងលើនេះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតជាអ្នកស្នើឱ្យនិយោជកដាក់បន្ថែមពេលធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង។
- យោងតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ដូចខាងក្រោម ៖

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ៖ *"ក្រុមហ៊ុន...បានឯកភាពគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់ និងប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុងមួយឆ្នាំ ចំនួន ៧០$ ...បើកម្មករដែលមានអតីតភាពលើសពី ១ឆ្នាំ ត្រូវចាត់ទុកជាពីរឆ្នាំ និងដូចគ្នាចំពោះអតីតភាពកម្មករលើស ២ ឆ្នាំ លើស ៣ ឆ្នាំ ... ។ បើថ្ងៃក្រោយក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការផលិតកម្មឡើងវិញ នោះបងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីក្រុមហ៊ុនត្រូវតែជាអាទិភាពទីមួយ ដើម្បីរើសចូលធ្វើការងារ ។"*
- ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំថា ៖ *"សូមឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងបន្តដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។"* ។

- នៅថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ភស្តុតាង ភាគីនិយោជកបានផ្តល់សារណាជំទាស់នឹងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់នេះ បានបដិសេធទទួលយកការព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន ៧០ ដុល្លារ អាមេរិក សម្រាប់អតីតភាពការងារមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ជូនពួកគាត់ទេ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷**

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើភាគីដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ *"...អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន *ម៉ីវ៉ៃ* អីភែរីល ខេមបូឌា មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី )* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពោលគឺ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទមកដោយផ្ទាល់ ឬពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

នៅក្នុងករណីនេះ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់ បានប្រគល់សិទ្ធិជូន*លោកស្រីមេធាវី* សារី បុត្រចរិយា ឱ្យធ្វើជាតំណាងដោយអាណត្តិ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើ*លោកស្រីមេធាវី* សារី បុត្រចរិយា មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានប្រគល់សិទ្ធិជូនគាត់ ដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រែង, លេខ ៤៧/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន)* ។

យោងតាមប្រការ១៩ ប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់នេះ មានសិទ្ធិក្នុងការរកតំណាង ឬរកមេធាវី ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ នៅក្នុងករណីនេះ លោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា មានវត្តមាន

នៅក្នុងសវនាការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យអ្នកស្រី តាមរយៈលិខិតប្រគល់សិទ្ធិដោយអាណត្តិខាងលើ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទខាងក្រោមនេះ សម្រាប់ដើមបណ្តឹង គឺកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់ ដែលបានប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រចរិយា ។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១២ មក**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះ ជា ០២ ករណី ដូចខាងក្រោម ៖

**១) ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនពួកគាត់ ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទទួលយកលក្ខខណ្ឌនៃការព្យួរនេះហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ ?

ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវែរ បានបកស្រាយ ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើថា ៖ "*ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ២ យ៉ាងគឺ ៖*

*- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង*

*- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ ។*"

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧-ស៊ារ គីញ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើថា ៖ "*ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវតែរាព*

*តាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្រប ច្បាប់បាន ។ "* *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧២/០៥-ណាត ហ្គេអីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អីកែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដោយយល់ថា និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោមហេតុផលនៃការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរបាន លុះត្រាតែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ តាមរយៈការទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ទៅកាន់អធិការការងារនៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយអធិការការងារបានចុះមកសាកសួរព័ត៌មាន និងធ្វើកំណត់ហេតុនៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ក្រៅពីកំណត់ហេតុ អធិការការងារមិនបានចេញលិខិតឆ្លើយតបនឹងការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៦/១៥-អ៊ុម វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរីង អែលធីឌី (សាខាទី១) បានបកស្រាយថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយសារតែ ៖ *"ក្រៅពីនេះ [កំណត់ហេតុ] ... មិនមានឯកសារ ឬលិខិតផ្សេងទៀត ដែលបញ្ជាក់ថា អធិការការងារបានអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉េ អន្តរជាតិ (ទី១) នោះទេ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ក្នុងករណីដែលមិនមានលិខិតអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអធិការការងារទេ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវចាត់ទុកថា មិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី)* ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនស្របតាមនីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ទេ ។

កថាខណ្ឌទី១ ត្រង់ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"*

ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី១ ត្រង់ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។ ដោយឡែក គថា

ខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*...ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ។" (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡូយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១/០៤-ញូវ ភាញ់ ២, លេខ ៤៦/០៤-អឹមអេនអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេកហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-គ្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាកឃីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុងវ៉ាទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីតេរីល ខេមបូឌា ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា រហូតដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬ ដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។*" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងទាំងឡាយណា ដែលមានលក្ខណៈមិនគោរពតាមច្បាប់ គឺត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២១៦/១៤-ប្រេ្គត អនធើរវេកស្លាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ចំនួន ៥០ ភាគរយ នៅពេលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ដោយសារតែកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ គឺមិនស្របនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកគ្រាន់តែបានធ្វើការអះអាងនៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ផ្អែកតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជា កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ ក៏ការព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថា ផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្ថែមនូវប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ចំនួន ១០០ ភាគរយ លើប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនកម្មករនិយោជិត។

**២) ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់ជូសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ។*"...។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមផ្នែកទី៣ ស្តីពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងជំពូកទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់ករណីដែលនិយោជកបិទដំណើរការសហគ្រាស។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន មីរ៉េ [illegible] ទាំងអស់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*"។

*ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"*។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយសារនិយោជកបិទដំណើរការសហគ្រាស ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ "*...បើថ្ងៃក្រោយ ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការផលិតកម្មឡើងវិញ ...*"។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនមានបំណងបិទក្រុមហ៊ុនទេ ហើយក៏មិនមានបំណងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកទាមទារ។ ដោយសារតែមិនមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ហើយការបញ្ជាទិញត្រូវបានលុបចោលទាំងអស់ និយោជកបានសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីរ៉េ អ៊ីភែរីល បានត្រឡប់មកធ្វើការវិញនៅពេលព្រឹកថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែក នៅពេលថ្ងៃ នៃថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មិនបានចូលធ្វើការទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មូលហេតុដែលពួកគាត់មិនព្រមចូលធ្វើការ គឺដោយសារប្រធានក្រុម និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលបានលាឈប់ពីការងារអស់ហើយ និងមានតែបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្មី ហេតុនេះ ពួកគាត់មិនអាចធ្វើការបានទេ ពីព្រោះមិនមានប្រធានក្រុមណែនាំការងារ។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបន្ថែមថា មានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព (មិនមានបញ្ជាក់ឈ្មោះសហជីព) ដែលចូលជួយដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បានប្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា ក្រុមហ៊ុននេះ ជិតបិទដំណើរការហើយ ដូច្នេះ សហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការទេ និងទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារខ្លះ។ នេះ ដោយសារពួកគាត់ព្រួយបារម្ភថា និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនពួកគាត់។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចាប់ពីពេលថ្ងៃ នៃថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មក កម្មករនិយោជិតមិនបានចូលបម្រើការងារទេ ដោយសារតែ ពួកគាត់ចូលរួមធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ពីព្រោះពួកគាត់យល់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងបិទដំណើរការ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារ និយោជកទទួលបានការបញ្ជាទិញ និងមានការងារធ្វើដូចធម្មតាវិញហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានប្រកាសឱ្យពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញផងដែរ។ លើសពីនេះ យោងតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ

២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា និយោជកបានស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងបន្តដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ផ្អែកតាមសេចក្តីប្រកាស និងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមិនមានបំណងបិទក្រុមហ៊ុនទេ បន្ទាប់ពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ០២ ខែ រួចមក ពោលគឺ និយោជកបានត្រៀមដំណើរក្រុមហ៊ុនជាធម្មតាវិញហើយ។

ចំពោះការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកជាអ្នកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយផ្អែកលើពាក្យ *"...បើថ្ងៃក្រោយ ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការផលិតកម្មឡើងវិញ..."* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា អំណះអំណាងដែលកាត់យកតែពាក្យដែលមិនមានន័យពេញលេញចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង គឺមិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានទេថា និយោជកជាអ្នកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ យោង-តាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា អត្ថន័យពេញលេញនៃឃ្លាខាងលើនេះ គឺបានសរសេរថា *"...បើថ្ងៃក្រោយ ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការផលិតកម្មឡើងវិញ នោះបងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែជាអាទិភាពទីមួយដើម្បីរើសចូលធ្វើការងារ។"*។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ឃ្លានៃកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះ គឺមានអត្ថន័យថា បើថ្ងៃក្រោយនិយោជកបើកក្រុមហ៊ុនវិញ និយោជកនឹងផ្តល់អាទិភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនអាចបញ្ជាក់បានទេថា និយោជកជាអ្នកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីកម្មករនិយោជិតទេ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការផ្សះផ្សា និយោជកបានស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទៀតផង។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា កម្មករនិយោជិតជាអ្នកទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីភាគីនិយោជក គឺមានលក្ខណៈស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងអំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ពីមូលហេតុដែលពួកគាត់នាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម និងស្របគ្នាជាមួយនឹងខ្លឹមសារនៃភស្តុតាងដូចមានចែងនៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សា និងកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលភាគីទាំងពីរបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបិទក្រុមហ៊ុន ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការវិញ និងបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលបណ្តាលឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ លុបចោលការបញ្ជាទិញពីក្រុមហ៊ុនវិញទាំងអស់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ករណីនេះ គឺករណីដែលកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីភាគីនិយោជក ពោលគឺវាមិនមែនជាករណីដែលនិយោជកសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ ជូនកម្មករនិយោជិត?

**ក) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត**

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ *"...អត្ថប្រយោជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមមាត្រា៧៥ ៨៩ និង៩១ នេះ អនុវត្តបានតែក្នុងករណីនិយោជក*

*ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ "* ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ក្នុងករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតជាអ្នកទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតមិនគួរមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយគិតអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ គឺកម្មករនិយោជិតជាអ្នកសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។

ខ) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិ ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។"* ។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។"* ។

យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតហើយ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនទាន់បានបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក នៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត ។

THE ARBITRATION COUNCIL

**ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។"* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៧/០៨-អ៊ីមវើ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧* និង លេខ *២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

**គ) ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦**

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

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ម៉ីវ៉េ អីភែរីល រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧/១០-ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា៣៣២ និងមាត្រា៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនៅថ្ងៃ ឬខែណាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទោះបីកូដកម្មត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់*

*ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃណា ឬខែណាដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ*"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៤៥/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ សម្រាប់ថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលជាថ្ងៃកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនោះទេ។

**ឃ) អត្ថប្រយោជន៍យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានយល់ព្រមផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយព្រមផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អតីតភាពការងារ ០១ ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការផ្ដល់ជូននេះ គឺមានលក្ខណៈមិនត្រឹមត្រូវទេ ពោលគឺផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៥/០៥-អេវើរហ្វ្រិន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨ និង លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែបានអះអាងថា ការផ្ដល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អតីតភាពការងារ ចំនួន ០១ ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់នូវអំណះអំណាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើការផ្ដល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់អតីតភាពការងាររយៈពេល ០១ ឆ្នាំនេះ មានលក្ខណៈផ្ទុយពីមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រង់ចំណុចណានោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា ការផ្ដល់ជូនប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យានេះ គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះទេ។

លើសពីនេះ យោងតាមសារណារបស់ភាគីនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់នេះ បានបដិសេធទទួលយកការព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើ ជូនពួកគាត់ទេ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យឃើញថា ក្រៅពីការជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ការផ្ដល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹង

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺមិនមានអង្គហេតុដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានបដិសេធក្នុងការទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះ ក៏មិនមានបញ្ជាក់នូវលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
    - ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

## សម្រេច និង បង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី ១៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
    - ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

*សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។*

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទ៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេងថុង**

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