ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៥/២១ - ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **គល់ វិឡូនា**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ៦.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃល្វ សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៧០៧ ៨០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លី ប៊ុនណា	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ផន សឿន	រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ៦.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃល្វ សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៩៩ ០០ ២៦ / ០៩៦ ៥២ ៦៣ ៤២៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ទុយ វ៉ាង	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីឯករាជ្យ
២- លោក សឿន ប៊ុនថុល	ប្រធានសហជីពសេរីឯករាជ្យ
៣- លោកស្រី ហ៊ិន មិថុនា	ប្រធានសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត
៤- លោកស្រី ហាយ សុខលីន	លេខាសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត

៥- កញ្ញា សាន ជីវ៉ា លេខាសហជីពសេរីឯករាជ្យ

៦- លោក ចោម ចំរើនមង្គល កម្មករនិយោជិត

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល និងផ្នែកសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល និងផ្នែកសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង គឺស្ថិតលើការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំប្រព័ន្ធផ្លិតទឹក ឱ្យមានថង់ប្លាស្ទិចដាក់នៅខាងដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ គឺស្ថិតក្នុងការពិចារណារបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម តាមផ្នែកនៅពេលក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយបើកប្រាក់រង្វាន់នេះមួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ល្ងាចថ្ងៃសៅរ៍។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់រង្វាន់តាមផ្នែក តាមក្រុមនោះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រូវគិតពីរម៉ោងពេញជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៦:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ៨:០០ នាទី។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ៨:០០ នាទី គឺក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ទៅតាមការធ្វើការថែមម៉ោងជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៧៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៧៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអេនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ៤ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន HWANG SANGHA ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក លី ប៊ុនណា និង លោក ផន សឿន ជាប្រធាន និងអនុប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ១៩០ កប/អក/អធក បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣១៧៦៦ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ MOC-៥៨៧៦១៧៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។

៦- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ PTS2021014560 អពជ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការជំទាស់ឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿង ០៣៥/២១។

៨- សេចក្តីបញ្ជាក់ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពីបញ្ហារបស់ឈ្មោះ នៅ ស្រីទូច ជាមួយសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង ឈ្មោះ០១។

៩- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ របស់ឈ្មោះ ចាន់ សារ៉េត, គឹង ចាន់លី, ប៉ាន់ ស្រីដែន, អឿន ស៊ីម, ស៊ីន រ៉ាវី។

១០- ពាក្យស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ប៉ាន់ ស្រីដែន គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពីសំណើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។

១១- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត របស់ឈ្មោះ អឿន ស៊ីម។

THE ARBITRATION COUNCIL

១២- ពាក្យស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ អឿន ស៊ីម គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពី សំណើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។

១៣- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីឯករាជ្យ របស់ឈ្មោះ ចាន់ សារ៉េត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

១៤- ពាក្យសុំលាឈប់ពីសមាជិកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ចាន់ សារ៉េត។

១៥- ពាក្យស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទាន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ស៊ីន រ៉ាវី គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពី សំណើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតលេខ ១៥២/២០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៣៣៧/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតលេខ ១២១/២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសហជីពសេរីឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ២១៥/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

៦- តារាងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពសេរីឯករាជ្យដែលបានកាត់ភាគទានសហជីព។

៧- តារាងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិតដែលបានកាត់ភាគទានសហជីព។

៨- រូបថតបញ្ជាក់ពីការកំណត់ចំនួនដេរតាមក្រុម ថតចម្លងចំនួន ៥សន្លឹក។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ របស់ឈ្មោះ ចាន់ សារ៉េត, គឹង ចាន់លី, ផុន សុខឃាន់, ប៉ាន់ ស្រីដែន, ឈួន សារី, ឡាន គីមឡាង, អឿន ស៊ីម, គន កញ្ញា, ជី ហ៊ីង, ហូត គីមលាង, ស៊ីន រ៉ាវី។

១០- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរ របស់ឈ្មោះ គឹង ចាន់លី។

១១- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីឯករាជ្យ របស់ឈ្មោះ គឹង ចាន់លី, ហូត គីមលាង, ស៊ីន រ៉ាវី, វ៉ាន ស្រីពេជ្រ, ហង្ស ស្រីអូន, ឡេង ម៉ក់, តេង កន្និថា, ដាប់ ឡៃហ៊ាង, ថ្នាត់ សុមិន, ឡាន ពៅ, ប្រី អាំណៈ។

១២- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត របស់ឈ្មោះ អឿន ស៊ីម, ជឿន គីមឡេង , អាន ស្រីប៉ាច, កាន់ ស្រីណែត, វ៉ ស្រីមួយ, វេន ស្រីវត្ថ, ផន សេរីវឌ្ឍ, ថៃ ចាន់ថា, ឈឿន កញ្ញា, សែម មួយអេង, ជើង សុខនី, ជុន ខុម, សឿន ចាន់ធឿន, គឹង ចាន់លី, មី មុំ, គិន ស្រីល័ក្ខ, សួន សោភ័ណ្ឌ, សឿន ចន្ទ្រា, នី ណែត, នៅ ប៊ុនថន, ថេម ផល្លា, អឿន ស៊ីម, រឿន ឆេងលី, សំអ៊ន់ នីតា, ផល ធយ, ព្រីវ សារ៉េត, ជៀន សារីម, ផាន់ ចន្ទី, ស៊ុយ សុផានិត, ខេង ធារី, យ៉ន ស្រីណែត។

១៣- ពាក្យសុំលាឈប់ពីសមាជិកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ គឹង ចាន់លី, ស៊ីន រ៉ាវី, វ៉ាន ស្រីពេជ្រ, ហង្ស ស្រីអូន, តេង កន្និថា, ដាប់ ឡៃហ៊ាង, ថ្នាត់ សុមិន, ឡាន ពៅ, កាន់ ស្រីណែត, វ៉ ស្រីមួយ, វេន ស្រីវត្ថ, ឈឿន កញ្ញា, សែម មួយអេង, ជើង សុខនី , ជុន ខុម, សឿន ចាន់ធឿន, មី មុំ, គិន ស្រីល័ក្ខ, សួន សោភ័ណ្ឌ, សឿន ចន្ទ្រា, នី ណែត, នៅ ប៊ុនថន, ថេម ផល្លា។

១៤- លិខិតរៀបរាប់ស្តីពីបញ្ហារបស់ឈ្មោះ នៅ ស្រីទូច ជាមួយសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង ឈ្មោះ០១។

១៥- តារាងត្រួតពិនិត្យសីតុណ្ហភាព(ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៧៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ០៣៩ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៣ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតកាបូប និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣៨៥នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៧៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០៣៩ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក សឿន ប៊ុនថុល, ២. លោកស្រី ហាយ សុខលីន, ៣. លោកស្រី ហ៊ិន មិថុនា, ៤. លោកស្រី សាន ជីវ៉ា និង៥. លោកស្រី ហាយ សុខលី ។
- សហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៣៧/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ១៥២/២០ កប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. កញ្ញា ហ៊ិន មិថុនា ជាប្រធាន, ២. លោក សែម សុខលី ជាអនុប្រធាន និង៣. លោកស្រី ហាយ សុខលីន ជាលេខាធិការិនី។
- សហជីពសេរីឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ២១៥/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ១២១/២១ កប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. លោក សឿន ប៊ុនថុល ជាប្រធាន, ២. លោកស្ត្រី ហាយ សុខលីន ជាអនុប្រធាន និង៣. លោកស្រី សាន ជីវ៉ា ជាលេខាធិការិនី។

ចំណុចវិវាទទី ១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងផ្នែកសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី និងព្រមានដល់សន្តិសុខផ្ទៃក្នុង មានអត្តលេខ ០១ (*តទៅនេះហៅថា "សន្តិសុខ០១"*) ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអគាររោងចក្រចំនួនពីរ។ កម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលស្ថិតនៅអគាររោងចក្រទី១ រីឯប្រធានរដ្ឋបាលស្ថិតនៅអគាររោងចក្រទី២។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែករដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន មានតួនាទីជាអនុប្រធានរដ្ឋបាលដែលប្រចាំការនៅអគាររោងចក្រទី១ ហើយសន្តិសុខ០១ គឺជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានតួនាទីពិនិត្យមើលសន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅក្នុងអគាររោងចក្រទី១។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ករណីអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ៖
    - អនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន មានការរើសអើងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត។ ការដោះស្រាយបញ្ហាមិនមានភាពឯករាជ្យ ពីព្រោះពេលកម្មករនិយោជិតមានកំហុស គាត់បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកតែលើការរាយការណ៍របស់ប្រធានក្រុមតែប៉ុណ្ណោះ។
    - គាត់មិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពដែលតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងតាមការស្នើសុំនោះទេ ទោះបីជាសហជីពបានផ្តល់ឯកសារ ដែលមានស្នាមផ្តិតមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវ ក៏ដោយ។ ដោយឡែក ចំពោះសហជីពផ្សេងទៀត គាត់បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានឱ្យទៅសហជីពផ្សេងនោះ ទោះបីជាសហជីពនោះមិនមានឯកសារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពក៏ដោយ។
  - ករណីសន្តិសុខ០១ ៖
    - សន្តិសុខ០១រូបនេះ បានប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យ មិនគោរពកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រី និងបានបៀតបៀនទៅលើពួកគាត់នៅក្នុងអគាររោងចក្រ ព្រមទាំងតាមចាប់កំហុសកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងឡាយណាដែលមិនពេញចិត្តនឹងទង្វើរបស់ខ្លួន។
    - កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៣រូប ដែលធ្វើការនៅខ្សែទី៦ ទី១៣ និងនៅផ្នែកឃ្លាំងអំបោះ ត្រូវបានសន្តិសុខ០១ បៀតបៀន និងប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យទៅលើពួកគាត់ ដូចជា "*សុំចិញ្ចឹម*"។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីធ្វើការនៅខ្សែទី៦ ឈ្មោះ នៅ ស្រីទូច បានរាយការណ៍ទៅបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលឈ្មោះ ពិសិដ្ឋ អំពីករណីនេះ ប៉ុន្តែផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានចាត់វិធានការហៅសន្តិសុខ០១ មកព្រមាននោះទេ។ ដោយការភ័យខ្លាច កម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទី៦នេះ បានឈប់ពីការងារកាលពីពីរខែមុន។
    - សន្តិសុខ០១រូបនេះ មិនបានបំពេញតាមតួនាទីរបស់ខ្លួននោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
  - អនុប្រធានរដ្ឋបាល មិនបានរើសអើងកម្មករនិយោជិតណាមួយនោះទេ។ និយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ខែម្តង ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការវាយតម្លៃលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយពិនិត្យមើលទៅលើវត្តមាន ជំនាញ និងការសហការការងារជាដើម និយោជកនឹងសម្រេចថា បន្ត

ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារមិនបានល្អ និយោជកនឹងសម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ដោយអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។

- ករណីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និយោជកបានស្នើសុំឱ្យសហជីពដែលតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ ចូលរួមដោះស្រាយជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត នៅពេលដែលឯកសារស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានរបស់កម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ ដែលសហជីពទាំងអស់បានដាក់មកនិយោជក មានកាលបរិច្ឆេទចូលជាសមាជិកសហជីពទាំងនោះដូចគ្នា។ ករណីនេះ តាមច្បាប់ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពណាមួយបានទេ ដូចនេះ សហជីពត្រូវបញ្ជាក់ជាមួយកម្មករនិយោជិតថាពួកគាត់ចូលជាសមាជិកសហជីពមួយណា។
- និយោជករក្សាជំហរក្នុងការមិនផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី។
- ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ហាមឃាត់ការប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ រៀងរាល់រយៈពេល ៦ខែម្តង និយោជកបង្រៀន និងរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកសន្តិសុខផ្ទៃក្នុង និងបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីគោលការណ៍នេះ និងបានណែនាំដល់ប្រធានក្រុមឱ្យអនុវត្តផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏បានណែនាំអំពីគោលការណ៍នេះ ដល់កម្មកនិយោជិតដែលចូលធ្វើការដំបូងឱ្យបានដឹងដែរ។ ក្រៅពីនេះ និយោជកក៏មានប្រអប់សំបុត្រសម្រាប់ទទួលរាល់ការតវ៉ា ឬរាយការណ៍ផ្សេងៗពីកម្មករនិយោជិត។
- ចំពោះករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីទង្វើរបស់សន្តិសុខ០១ ផ្នែករដ្ឋបាលមិនធ្លាប់បានទទួលការរាយការណ៍ពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ប្រសិនបើមានការរាយការណ៍ នោះផ្នែករដ្ឋបាលនឹងហៅសន្តិសុខមកសួរនាំ ព្រមទាំងដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត។ និយោជកទើបតែបានដឹងពីករណីនេះ ពេលមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកឱ្យមានថង់ប្លាស្ទិចជានាំងដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តភ្លាមៗ ក្នុងការរៀបចំកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យមានបរិយាកាសកំដៅក្នុងកម្រិតត្រជាក់អាចធ្វើការបាន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - នៅក្នុងអគារផលិតកម្ម មានឧបករណ៍វាស់សីតុណ្ហភាព ដែលអាចបញ្ជាក់ពីសីតុណ្ហភាព នៅក្នុងអគារបាន។ បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងអគារផលិតកម្មមានសីតុណ្ហភាពចន្លោះពី ៣២ ទៅ ៣៣ អង្សា។ អំឡុងពេលរដូវក្តៅ គឺនៅខែមីនា និងខែមេសា សីតុណ្ហភាពនៅក្នុងអគារឡើងខ្ពស់ និងមានកំដៅក្តៅ។

- ○ នៅក្នុងអគារមានប្រព័ន្ធផ្លិតទឹក និងកង្ហាររួចហើយ ប៉ុន្តែប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកបានខូច និងខ្លះទៀតត្រូវបានជាងមកជួសជុលរួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ○ កម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទាមទារឱ្យនិយោជកដោះស្រាយចំណុចនេះពីមុនមក ហើយនិយោជកបានសះជាជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយសន្យាថា នឹងរៀបចំកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យមានភាពត្រជាក់ ប៉ុន្តែអស់រយៈពេល ២ឆ្នាំ មកហើយ និយោជកនៅតែមិនបានរៀបចំតាមការសន្យានោះទេ។
  - ○ ពីមុនមក កម្មករនិយោជិតធ្លាប់ដួលសន្លប់ពេលកំពុងធ្វើការងារ និងមានករណីផ្ទុះកញ្ចក់នៅផ្នែកដេរខ្សែកាបូប និងផ្នែកតុកាត់ ដោយសារបរិយាកាសកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការមានកម្រិតក្តៅពេក ហើយនិយោជកក៏បានដឹងអំពីករណីនេះផងដែរ។
  - ○ នៅក្នុងរដូវក្តៅ ពីខែមីនា ដល់ខែមេសា នៅក្នុងអគារឃ្លាំង និងអគារផលិតកម្មផ្នែកកាបូបធំមានសីតុណ្ហភាពក្តៅរហូតដល់ ៤១អង្សា។
  - ○ ដំបូលអគាររោងចក្រមានសភាពទាប និងមិនមានទ្វារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។
  - ○ បន្ទាប់ពីជាងបានជួសជុលប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកដែលខូចរួច បរិយាកាណ៍កំដៅនៅក្នុងអគារប្រែជាត្រជាក់ ប៉ុន្តែភាពត្រជាក់នេះ គឺមានតែពេលព្រឹក និងចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្បែរផ្លិតទឹកប៉ុណ្ណោះ។ បរិយាការណ៍កំដៅក្នុងអគារបានប្រែជាក្តៅវិញដដែលនៅពេលថ្ងៃ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ○ បន្ទាប់ពីផ្នែករដ្ឋបាលបានពិភាក្សាជាមួយប្រធានក្រុមហ៊ុនរួចមក ប្រធានក្រុមហ៊ុនបានសន្យាថានឹងរៀបចំឱ្យអគារធ្វើការងារមានបរិយាការណ៍កំដៅក្នុងកម្រិតត្រជាក់ឱ្យបានមុនខែមីនា។
  - ○ បើយោងតាមការបញ្ជាក់របស់ពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតដែលបានដួលសន្លប់ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតខ្វះជាតិស្ករ។
  - ○ និយោជកទទួលស្គាល់ថាសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងខែមីនា និងខែមេសា មានសភាពក្តៅខ្លាំង ប៉ុន្តែចំពោះខែវិច្ឆិកានេះ បរិយាការណ៍កំដៅនៅកន្លែងធ្វើការស្ថិតក្នុងកម្រិតមិនក្តៅខ្លាំង ដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការបាន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម តាមផ្នែកនៅពេលនិយោជកកំណត់ចំនួនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយបើកប្រាក់រង្វាន់នេះ មួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែកជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែកនេះ គឺនិយោជកមិនធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតពីមុនមកទេ ហើយក៏មិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយនោះដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកតែងតែដំឡើងចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជានិច្ច។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃនេះនិយោជកកំណត់ចំនួន ១០០ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ នៅថ្ងៃស្អែកនិយោជកបន្ថែម ៥០ទៀត គឺកើនដល់ចំនួន ១៥០ និងធ្វើការដំឡើងចំនួនកំណត់នេះជាបន្តបន្ទាប់។ ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបាន ប្រធានផ្នែកហៅកម្មករនិយោជិតទៅស្តីឱ្យ។ កម្មករនិយោជិតបានខិតខំធ្វើការ ដូចនេះ និយោជកគួរតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា មិនមានច្បាប់ណាមួយតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនមានគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតពីរម៉ោងពេញជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ៨ និង ០០នាទី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក ពីម៉ោង ៧ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១ព្រឹក និងពេលថ្ងៃ ពីម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ ដល់ម៉ោង ៤រសៀល។
  - ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ដោយមិនមានចន្លោះឈប់សម្រាកនោះទេ។
  - នៅពេលមានការងារចាំបាច់ និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់ បន្ថែមទៀត។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាករយៈពេល ៣០នាទី។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់ ហើយនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត រយៈពេល ១ ម៉ោង និង ៣០នាទី ប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតត្រូវបរិភោគបាយនៅក្នុងអំឡុងពេលសម្រាក ៣០នាទី មុននឹងធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានមកពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនេះមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទិញបាយពេលល្ងាចដែលត្រូវបរិភោគមុនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយតែសារខ្លាចនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
  - មានតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែកចាំបាច់តែប៉ុណ្ណោះ ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយក្នុងនោះមានចំនួនប្រហែល ១០០នាក់ ទៅ ២០០នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបជាង ២៤០០នាក់។

- និយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនដល់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២,០០០រៀល និងប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពេលល្ងាចចំនួន ៣,៥០០រៀល។
- និយោជកដឹងថា ការឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨ យប់ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ ប៉ុន្តែ និយោជកមានការងារចាំបាច់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី និងព្រមានដល់សន្តិសុខ០១ ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ

ក. ករណីអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទីដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*"។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច*"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបី មិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ*"។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វ៉ាយចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/១២-ថបរើល, លេខ ០៤/១៣-ស៊ី អាយ ឌេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១២/១៤-ធី និង ឌេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្ពត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី, និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គឺជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាភាគីទីបី និងមិនស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទីនោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

លើសពីនេះ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...*"។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ៖ "*និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល*"។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)*

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្វាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្វូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)*

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ*"។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្វ្រេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយប៊ិច ហ្វាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជូនតិចថាយល៍ និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្វាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ដូចជា មានការរើសអើងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត និងមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពតាមការស្នើសុំ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុក អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអុឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកប្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អុីជើនិជី ក្លូបិល ស្តុតជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងអំពីអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា អនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីការងារឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី។

ខ. ករណីសន្តិសុខ០១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកព្រមានសន្តិ-សុខ០១ ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា ៖ *"និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-យ៉ីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល គូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អុឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលទាមទារឱ្យនិយោជកព្រមានដល់សន្តិសុខ០១ ជាលាយល័ក្ខអក្សរដោយអះអាងថា សន្តិសុខរូបនេះ បានប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យដោយប្រើពាក្យ *"សុំចិញ្ចឹម"* និងបានបៀតបៀនទៅលើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៣រូប ដែលធ្វើការនៅខ្សែទី៦ ទី១៣ និងនៅផ្នែកឃ្លាំងអំបោះ។

(សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ ដែលមាននៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើនេះ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីអំណះអំណាងដោយផ្ទាល់មាត់នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងរបស់ខ្លួន ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ឬជឿលើការអះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការព្រមានដល់សន្តិសុខ០១ ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកព្រមានសន្តិសុខ០១ ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យមានបរិយាកាសណ៍កំដៅក្នុងកម្រិតត្រជាក់អាចធ្វើការបាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវរៀបចំឱ្យមានបរិយាកាសណ៍កំដៅក្នុងកម្រិតណាដែលអាចឱ្យកម្មកនិយោជិតធ្វើការបាន?

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដោចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។"*។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាកាសណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាកាសណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន។..."*។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ. ដដែលចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលទីកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម។"*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសណ៍កំដៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីជីនីជី អឹកែវិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណ្ឌកៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៤៧/១៩-ហ៊ឹង ជឹង ថេកស្តាយ ហ្វេកដើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសណ៍កំដៅ

នៅទីកន្លែងធ្វើការមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងការបំពេញការងារ ពោលគឺមិនក្តៅពេក និងហប់ពេក។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សីតុណ្ហភាពបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងអគារផលិតកម្ម ស្ថិតនៅចន្លោះពី ៣២អង្សា ទៅ ៣៣អង្សា ហើយនៅក្នុងអំឡុងពេលរដូវក្តៅ គឺនៅខែមីនា និងខែមេសា សីតុណ្ហភាពនៅក្នុងអគារមានកំដៅក្តៅខ្លាំង។ នៅក្នុងអគារមានប្រព័ន្ធផ្លិតទឹក និងកង្ហាររួចហើយ ប៉ុន្តែប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកបានខូច និងខ្លះត្រូវបានជាងមកជួសជុលរួចហើយ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីជាងបានជួសជុលប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកដែលខូចរួច បរិយាកាសកំដៅនៅក្នុងអគារត្រជាក់តែពេលព្រឹក និងចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្បែរប្រព័ន្ធផ្លិតទឹកប៉ុណ្ណោះ ហើយបរិយាកាសកំដៅក្នុងអគារបានប្រែជាក្តៅវិញដដែលនៅពេលថ្ងៃ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ដំបូលអគាររោងចក្រមានសភាពទាប និងមិនមានទ្វារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។ ចំពោះចំណុចនេះ កម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទាមទារយូរមកហើយ ហើយការទាមទារនេះត្រូវបានសះជាជាមួយនឹងនិយោជក ដោយនិយោជកបានសន្យាថា នឹងធ្វើឱ្យកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រជាក់ ប៉ុន្តែអស់រយៈពេល ២ឆ្នាំ មកហើយ និយោជកនៅតែមិនអនុវត្តតាមការសន្យា។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនេះទេ ដោយបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងធ្វើឱ្យកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រជាក់ឱ្យបានមុនខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បរិយាកាសកំដៅ និងស្ថានភាពនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតដែលនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការ និងរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីឱ្យបរិយាកាសកំដៅមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន ពីព្រោះថ្វីបើម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកដែលខូចបានជួសជុលរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចធ្វើឱ្យបរិយាកាសកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈល្អប្រសើរនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត អគារធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈទាបនិងមិនមានទ្វារគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចឱ្យខ្យល់ចេញចូលបាន ហើយនិយោជកធ្លាប់សន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិតថា នឹងធ្វើឱ្យបរិកាសកំដៅនៅកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រជាក់ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយបរិយាកាសកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមច្បាប់ និងឱ្យបានសមស្របតាមស្ថានភាពកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ ឬមធ្យោបាយយ៉ាងណាក្នុងរយៈពេល ១ខែ យ៉ាងយូរ ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងការបំពេញការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែកជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែក ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរ ឬទេ?

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែកនេះ គឺនិយោជកមិនធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតពីមុនមកទេ ហើយក៏មិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយនោះដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមកដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែកជូនកម្មករនិយោជិត ពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ"។ ៧

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត*"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ*"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ឮ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបករណ៍សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ែនដាង អ៊ីកែលៀ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និងតាមផ្នែក ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់ ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។"*។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដោយឡែក មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបី គ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ"* ។

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"...ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ គឺអនុញ្ញាតឱ្យតែ ២ម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ។"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ខ្លឹមសារចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ខាងលើ គឺមានន័យថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវកម្រិតរយៈពេលត្រឹមតែ ២ម៉ោង តែប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយថ្ងៃ ហេតុនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពី ២ម៉ោង ឬធ្វើការងារលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈផ្ទុយពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ខាងលើ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/១៥-ស៊ី អិន ប្រសស្តើរើស ហ្គាមេន ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី*

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, ៣៣៣/១៥-យាន ដា វ៉ង់ ហ្វុង (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និង០៤៩/១៩-ខេន ផាក (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក ពីម៉ោង ៧ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១ព្រឹក និងពេលថ្ងៃ ពីម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ ដល់ម៉ោង ៤រសៀល និងជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤រសៀល រហូតដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ដោយមិនមានចន្លោះពេលឈប់សម្រាកនោះទេ។ ជាងនេះទៀត នៅពេលមានការងារចាំបាច់ និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៀតចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង ៨យប់ ករណីនេះ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាករយៈពេល ៣០នាទី មុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តទៀត។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពី ២ម៉ោង ឬលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលដែលពួកគាត់បន្ត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែលមិនស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ខាងលើ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨យប់។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្ដូរអនុប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន សឿន ចេញពីតួនាទី។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្រមានសន្តិសុខ០១ ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ ឬមធ្យោបាយយ៉ាងណាក្នុងរយៈពេល ១ខែ យ៉ាងយូរ ចាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងការបំពេញការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តាមក្រុម និង តាមផ្នែក ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបង្កើនចំនួនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោងពេញ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨ យប់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **គល់ ចន្ថនា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL