ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៧៦/១១-អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឬស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៩៤ ០២៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ជូ ចាន់ស័ក ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន

២- លោកស្រី អ៊ូច ចាន់ដាវី ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ**

- **សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ អល ស៊ូបភើ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៦០០ ផ្លូវលេខ៣៧១ ភូមិឬស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៨ ៨១១ ១៦៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh◆ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org◆ Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក អ៊ូ សុផាត ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ

២- លោកស្រី កែន ធារី ប្រធានសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ អលស៊ួបភើ

៣- លោកស្រី យ៉ង់ សំណាង គណៈកម្មាធិការសហជីព

បញ្ហាក្តួចទិទាន

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកម៉ាស៊ីនចំហាយត្រជាក់មុន ១៥ នាទី ពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ និងបិទម៉ាស៊ីនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទឹកដោះគោជំនួសការសង់ទារកដ្ឋានចំនួន១០ដុល្លារ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សំលៀកបំពាក់ចំនួន ០២ សំរាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៤១៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៣ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១៤១៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន៤ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចទី២ និងទី៣។ ចំណែកចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង ២ ចំណុចខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី អ៊ូច ចាន់ដាវី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ១៦៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ អ៊ិនធើប្រាយ។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ២៩៨៦ ពណ.ចបព ចុះខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ អល ស៊ូបភើ ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៣៣៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ អល ស៊ូបភើ ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៣៣៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតលេខ ៣០៩ កប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជិការបស់សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ អល ស៊ូបភើ ដោយពេញលក្ខណៈច្បាប់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ លេខ ១៤១៦ កប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូបភើ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អល ស៊ូភើ អ៊ិនធើប្រាយ ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចាប់បើកដំណើរការពីឆ្នាំ២០០៥ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧៥០ នាក់។
- ក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួនបី គឺសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពស្មារតីកម្មករ។
- សហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលឈឺ ដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យនិយោជក កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់មួយថ្ងៃមួយដុល្លារអាមេរិក*

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន (មានច្បាប់ ឬអត់ច្បាប់) មួយថ្ងៃឡើងទៅ ទោះបីជាឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវក៏ដោយ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺទាមទារសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំពោះអ្នកឈប់ឈឺតែ ១ ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅពេលអវត្តមាន ដោយមានច្បាប់ចំពោះការឈប់ឈឺ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ពីព្រោះនិយោជកយល់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ កំណត់ថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិក លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ លើកលែងតែថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ និងមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ជាថ្ងៃដែលពួកគាត់មិនអាចមកធ្វើការបានទៀងទាត់ឡើយ។ ហេតុនេះ និយោជកគួរកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ត្រឹមមួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក មិនគួរកាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានអនុវត្តដូចការទាមទារនេះ មានដូចជា ក្រុមហ៊ុន ជេ ឃេ និងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹង ជៀ ជាដើម។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកម៉ាស៊ីនចំហាយត្រជាក់មុន ១៥ នាទី ពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ និងបិទម៉ាស៊ីនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ*

- ចំណុចនេះ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងថា ឱ្យនិយោជកបើកប្រព័ន្ធចំហាយទឹក នៅម៉ោង ៦ និង ៥០នាទីព្រឹកពោល គឺ១០នាទី មុនកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ និងបិទប្រព័ន្ធទឹក១០នាទី មុនពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ។ *ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ។*

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោ ជំនួសការសង់ទារកដ្ឋាន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*

- ចំណុចនេះ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងថា ការសង់ទារកដ្ឋាន ឬការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ជួសឱ្យការសង់ទារកដ្ឋាន គឺត្រូវអាស្រ័យលើសម្លេងយល់ព្រមរបស់កម្មការិនីភាគច្រើន ដែលមានកូនចាប់ពីអាយុ១៨ខែ ដល់៣៦ខែ។ *ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ចំនួន ២ សម្រាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត

- តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានស៊ើបសួរកម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៅក្នុងរោងចក្រនាពេលថ្មីៗនេះថា ពួកគាត់ចង់បានសម្លៀកបំពាក់ការងារចំនួន ២ សម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនផ្តល់ឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនលើកអំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់ចំពោះការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ព្រោះគាត់ធ្លាប់បានសួរយោបល់កម្មករនិយោជិតតាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំបូង ដែលពេលនោះ ពួកគាត់ប្រាប់ថា ចង់ស្លៀកសម្លៀកបំពាក់សេរី និងមិនចង់ស្លៀកសម្លៀកបំពាក់ការងារទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃចំនួនមួយដុល្លារអាមេរិក

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន (មានច្បាប់ ឬអត់ច្បាប់) មួយថ្ងៃឡើងទៅ ទោះបីជាឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវក៏ដោយ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ និងមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"* ។

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ តម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនមានចែងច្បាស់អំពីប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅពេលអវត្តមានមានច្បាប់ឡើយ។

ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១នេះ គឺថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗអាចជាថ្ងៃអ្វីខ្លះ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/១១-យ៉ុង វ៉ា ទី ១ ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា *"ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែនីមួយៗ គឺសំដៅចំនួនថ្ងៃក្នុងខែនីមួយៗ ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវផ្តល់សេវាកម្មជូនដល់និយោជក។ ផ្អែក*

តាមច្បាប់ និងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននៅកម្ពុជា ពាក្យ "ថ្ងៃធ្វើការនៃខែនីមួយៗ" អាចជា ៖

(១) ថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ (ករណីគ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់។ មាន ន័យថា ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែ នីមួយៗ ។

(២) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែតិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងបុណ្យផ្សេងៗ ដែលច្បាប់កំណត់ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ) នៃខែនីមួយៗ ។

(៣) ថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ (ករណីមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក មានន័យថា ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែ តិចជាងចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ២១-២២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អាស្រ័យតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត) នៃខែនីមួយៗ និងចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៤/១១-អ៊ឹមវើ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ចំណោទសំណួរក្នុងពេលនេះ គឺថា តើកម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្នុងករណីណាខ្លះ និងចំនួនប៉ុន្មាន?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

-...

- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

ចំពោះថ្ងៃដែលធ្វើការពេញ ក្នុងករណីទី១ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញ ។

ចំពោះថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ ក្នុងករណីទី២ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតឈប់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ពីនិយោជក (ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ឬ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាដើម) ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញ ។ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំងនោះតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១៦១ "*រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ*

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់" និង១៦៦ *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ"*។

ចំពោះថ្ងៃដែលធ្វើការមិនពេញ ក្នុងករណីទី៣ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យជាក់លាក់ (ការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាដើម) កើតចេញពីការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយនិងការព្រមព្រៀងពីនិយោជក ដែលមិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងពីករណីនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំពោះថ្ងៃ ដែលគាត់បានមកធ្វើការនៅក្នុងខែនោះ លើកលែងតែថ្ងៃដែលពួកគាត់ឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកប៉ុណ្ណោះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ឬមានធុរៈ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលមានលក្ខណៈទាបជាងច្បាប់។

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិបញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមក្តី ដែលមិនគោរពបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់*

វៀរលែងចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិ ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានសិទ្ធិសម្រេចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិ ដែលកំណត់តិចជាងការកំណត់របស់សេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈនៃច្បាប់នេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចចេញសេចក្តីសម្រេច ដែលទាបជាង

ច្បាប់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *៦៦/០៦-ហ្គោល លីដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៥ និងលេខ ១៧០/១១-អិម វ៉ី (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់សំលៀកបំពាក់ចំនួន ២ សម្រាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត*

ក្នុងករណីនេះ កន្លងមក និយោជកមិនដែលធ្លាប់បានកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនពួកគាត់ចំនួន ២សម្រាប់ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ សម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំដែរ ឬទេ?

ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ស្ដីពីលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា *"និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យ ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវសម្លៀកបំពាក់២សម្រាប់យ៉ាងតិចក្នុង១ឆ្នាំ។ សម្រាប់ទី១ ត្រូវផ្ដល់ឱ្យនៅពេល ១៥ថ្ងៃ ក្រោយពីកម្មករនិយោជិតនោះបានចូលធ្វើការដំបូង។ សម្លៀកបំពាក់១សម្រាប់ៗ ត្រូវមាន២ផ្នែកយ៉ាងតិច គឺសំពត់ ឬខោ ហើយនិងអាវ ដែលមានទំហំស្រប និងខ្លួនប្រាណ ព្រមទាំងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត..."* ។

តាមខ្លឹមសារប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ឱ្យដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនូវសម្លៀកបំពាក់ ២ សម្រាប់យ៉ាងតិច ក្នុង ១ ឆ្នាំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ផ្អែកតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានចូលជាធរមាន កាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលភាគីនិយោជកអះអាងថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិត គឺព្រោះកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានប្រាប់គាត់ថា ពួកគាត់មិនចង់ស្លៀកសម្លៀកបំពាក់ការងារនោះ គ្រាន់តែជាការអះអាងរបស់និយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ហើយវាក៏ជាមិនមែនហេតុផលផ្លូវច្បាប់ដែរ។

យោងតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ចំនួន ២ សម្រាប់យ៉ាងតិច ក្នុងមួយឆ្នាំ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់មួយថ្ងៃ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីឈប់ឈឺដោយមានលិខិតពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទ៤ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ចំនួន ២ សម្រាប់យ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាយ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL