ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៥/២០ - អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូរណា

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិគោកដូង សង្កាត់ទឹកវិល ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦១ ៨០០ ៣៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

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

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប**
អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិគោកដូង សង្កាត់ទឹកវិល ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ២៨៨ ២៩៦/០១២ ៩៣៨ ០០៧
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១-លោក ដួង វាសនា	មន្ត្រីច្បាប់មកពីCLC
២-លោក កាន សុគារ	មន្ត្រីCLC

៣- លោក យិន គឹមអេង	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា
៤- លោក វ៉ន វ៉ាក់	ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)
៥- លោក ឡេង ពិសិដ្ឋ	ហិរញ្ញិកសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)
៦- លោក ពិន សុធា	អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)
៧- លោក ស សុហ៊ីម	លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន(សៀមរាប)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីសហជីពទាមទារអោយក្រុមហ៊ុន ទំលាក់ចោលការចោទប្រកាន់ និងដកលិខិតក្រើនរំលឹកកាលពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងលិខិតព្រមានជាលើកចុងក្រោយចេញពីរូបខ្ញុំបាទឈ្មោះ វ៉ន វ៉ាក់ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និង តួនាទីជាមេការសេវាកលចំណត នៃក្រុមហ៊ុន VINCI/SCA/CAMS(Supervisor)។ ភាគីនិយោជក ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរបដិសេធមិនដកលិខិតក្រើនរំលឹកកាលពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងលិខិតព្រមានជាលើក ចុងក្រោយចេញពីលោក វ៉ន វ៉ាក់ នោះទេ។ មូលហេតុការចាត់វិធានការវិន័យ គឺអនុវត្តស្មើភាពគ្នាចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់នៅពេលដែលពួកគាត់ប្រព្រឹត្តិកំហុស ស្របតាមនិតិវិធី និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប លេខ ០០៩ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាកាស-យានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០០៩ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ តែម្តង។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជមែន ស៊ើវីស ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៣២ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក យ៉ាននីក អៃយើរី នាយកចាត់ការទូទៅនៃក្រុមហ៊ុន-មិរ៉េស្ម៉េកម្ពុ-

គ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា (ក្រុមហ៊ុន CAMS) ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក សេង ឈុន, លោក ផន ជា និងលោក ហេង ចាន់វាសនា ដើម្បីចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារទាក់ទងនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីព។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្មែន ស៊ើវីស លេខ MOC-២២១០៩២០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។

៤- របាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតរំលឹក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៦- របាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- លិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- នីតិវិធីផ្តល់សេវាកម្មដល់ព្រលានយន្តហោះ ចំណុច ៦.២ ដំណើរការនៃការចេញដំណើររបស់យន្តហោះ។

៩- តារាងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ។

១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់ឯកសារ និងបញ្ជាក់ពីជំហរបន្ថែមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០។

១១- ការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមលើៈ ករណីភ្លេចលើកគាំទ្រចូលក្នុងយន្តហោះចំនួន ១៨កញ្ចប់ លើជើងហោះហើរលេខ AK543 កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅលើលោក សន ពិសី។

១២- ការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមលើៈ ករណីភ្លេចលើកគាំទ្រចូលក្នុងយន្តហោះចំនួន ១៨កញ្ចប់ លើជើងហោះហើរលេខ AK543 កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅលើលោក ប៉ុល សាយ័ន្ត។

១៣- លិខិតពិពណ៌នាការងាររបស់ប្រធានផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី។

១៤- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១២កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជំទាស់ឯកសារ និងហេតុផលរបស់ភាគីសហជីពលើសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

១៥- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

២- លិខិតលេខ លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលាន

ARBITRATION COUNCIL

យន្តហោះសៀមរាប ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

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

៤- លិខិតលេខ ០២០/១៩ .សកឧទកពស. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន លោកអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ស្តីពីស្នើចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី ឆ្នាំ២០១៩-២០២១។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ជូនចំពោះលោក រ៉ែន រ៉ាភ់ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំស្តីពីសំណើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ជូនចំពោះលោក រ៉ែន រ៉ាភ់ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរកាលបរិច្ឆេទប្រជុំ។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ជូនចំពោះលោក រ៉ែន រ៉ាភ់ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំស្តីពីសំណើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។

៨- វិធានផ្ទៃក្នុងសំរាប់ការចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី រវាងក្រុមហ៊ុន បំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះ កម្ពុជា (CAMS) និងសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (IAWIU) និង សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប (SACTIW-U) ។

៩- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សន ពិសី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១០- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ ប៉ុល សាយ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១១- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ កុល ពិសី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សាត ស៊ីដែន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

ARBITRATION COUNCIL

១៣- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សោម សុផល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១៤- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ រស់ ស៊ាង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១៥- សារណា ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា (សៀមរាប)។

១៦- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៨០/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

១៧- ពាក្យស្នើសុំឱ្យបំពេញកិច្ច ចុះថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មេធាវី ជឹម យៀង គោរពជូន ចៅក្រមស៊ើបសួរសាលាដំបូង ខេត្តសៀមរាប ស្តីពីស្នើសុំលោកចៅក្រមស៊ើបសួរ ធ្វើការបំពេញកិច្ច។

១៨- លិខិតជំទាស់លេខ ០០៣១/១៩.សកឧទកពស. ចុះថ្ងៃពុធ ១២កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិក នៃ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់ភស្តុតាង និងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិសៀមរាប(CAMS)។

១៩- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប លេខ ០០៩ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៦៥៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្មែន សឺវីស (អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ ខេត្តសៀមរាប) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក សេវាកម្មជើងហោះហើរ និងព្រលានយន្តហោះ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ 00009862 ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៦៣នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប)*
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសិទ្ធិសម្រេចសេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងនោះទេ ដោយហេតុថា៖
    - យោងតាមមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថាវិវាទការងាររួម គឺពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ប៉ុន្តែ ចំណុចវិវាទនេះ គឺពាក់ព័ន្ធតែលោក រ៉ែ រ៉ាវ៉ន់ តែម្នាក់ឯងប៉ុណ្ណោះ។
    - ករណីនេះ គឺជាការដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស ដែលមានចែងនៅក្នុងបញ្ញាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងលិខិតពិពណ៌នាការងារ (Job Description) ពោលគឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។
    - វិវាទនេះមិនបានធ្វើឱ្យមានភាពអាក់អួល ឬមានភាពរំខានអ្វីដល់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយការដាក់ទោសវិន័យនេះក៏មិនទាក់ទងនឹងតួនាទីរបស់គាត់ដែលជាប្រធានសហជីពទេ។
- ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតឆ្លើយតបថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទការងាររួមដោយសារមន្ទីរការងារបានបញ្ជូនចំណុចវិវាទនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទំលាក់ចោលការរំលាយប្រកាន់ និងដកលិខិតព្រមានលើកខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងលិខិតព្រមានជាលើកចុងក្រោយចេញពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ រ៉ែ រ៉ាវ៉ន់

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិត រ៉ែ រ៉ាវ៉ន់ ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១ ចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី (មេការ) គាត់មានកម្មករនិយោជិតនៅក្រោមបង្គាប់ចំនួន ១២នាក់។

- ការងារជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី(មេការ) របស់កម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ គឺមានតួនាទីសំខាន់ៗ ដូចជា៖
  - បែងចែកការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលនៅក្រោមបង្គាប់របស់គាត់ លើកដាក់អីវ៉ាន់របស់អ្នកដំណើរចូលទៅក្នុងយន្តហោះ។
  - គាត់មានភារកិច្ចត្រូវដឹងអំពីចំនួនអ្នកដំណើរសរុបនៅក្នុងយន្តហោះ និងចំនួនអីវ៉ាន់ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងចំនួនដែលកូនក្រុមគាត់បានរាប់នៅពេលរៀបចំដាក់អីវ៉ាន់នោះរួចរាល់ មុនឱ្យកូនក្រុមរបស់គាត់ដកខ្សែពាន និង បិទទ្វារ ឬទ្វារឃ្លុបយន្តហោះសម្រាប់ដាក់អីវ៉ាន់ ឱ្យឡានជណ្តើរចេញ និង ទាញយន្តហោះចេញដំណើរ។
  - នៅពេលដែលគាត់បានផ្ទៀងផ្ទាត់គ្រប់ចំនួនអស់ហើយ គាត់មានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យកូនក្រុមរបស់គាត់ដកខ្សែពាន និង បិទទ្វារឃ្លុប ឬបើកទ្វារឃ្លុបយន្តហោះ សម្រាប់ដាក់អីវ៉ាន់ ឱ្យឡានជណ្តើរចេញ និង ទាញយន្តហោះចេញដំណើរ។
- ចំពោះចំនួនអ្នកដំណើរ និងចំនួនអីវ៉ាន់សរុប គឺមានតែប្រធានផ្នែកចុះឈ្មោះអ្នកធ្វើដំណើរ (Check in), ប្រធានផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area) និងប្រធានក្រុមសេវាផ្ទៃដី (មេការ) ប៉ុណ្ណោះដែលអាចដឹងព័ត៌មាននេះ។ ចំណែកកូនក្រុម គឺពួកគាត់គ្រាន់តែរាប់តាមចំនួនអីវ៉ាន់ដែលមានជាក់ស្តែង ហើយរាយការណ៍ទៅប្រធាន(មេការ) ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនជាមួយតួរលេខដែលប្រធាន(មេការ)របស់គាត់ បានទទួលពីប្រធានផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area)។
- នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ រួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន២ នាក់ផ្សេងទៀត បានភ្លេចដាក់អីវ៉ាន់ភ្ញៀវចំនួន ១កញ្ចប់ ដាក់ទៅក្នុងយន្តហោះ។
- នៅថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៩ កម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ បានធ្វើរបាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាភាសាអង់គ្លេសជូនក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់កំហុស និងបានប្តេជ្ញាចិត្តកែតម្រូវ និងមិនឱ្យមានកំហុសដូចគ្នានេះទៀត។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានផ្តល់លិខិតក្រើនរំលឹកដល់លោក រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ និងកម្មករនិយោជិត ២នាក់ទៀត ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកំហុសដែលបានកើតឡើងនៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩នេះដែរ។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានការភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់ ដែលមានទំងន់ស្មើនឹង ២៥៤ គីឡូក្រាម។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ បានធ្វើរបាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាភាសាអង់គ្លេសជូនក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់កំហុសដោយទទួលស្គាល់ថា មិនបានរាប់អីវ៉ាន់ក្រោយ ពេលលើកដាក់ទៅក្នុងយន្តហោះនិងបានប្តេជ្ញាចិត្តកែតម្រូវមិនឱ្យមានកំហុសដូចគ្នានេះទៀត ទៅថ្ងៃក្រោយ ។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកផ្តល់លិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ ដល់កម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ តែម្នាក់ឯងដោយសារគាត់ភ្លេចយកអីវ៉ាន់ភ្ញៀវចំនួន ១៨កញ្ចប់ ទៅដាក់លើយន្តហោះ។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ចាប់តាំងពីចូលធ្វើការមកជាង១០ឆ្នាំហើយ គាត់មិនដែលទទួលបានលិខិតព្រមាន ឬមានការស្តីបន្ទោសម្តងណានោះទេ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីពេលដាក់លិខិតស្នើចរចាអនុសញ្ញារួម នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មក គឺមានបញ្ហាកើតឡើងចំពោះរូបគាត់រហូត។
    - ការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអ្នកណាធ្វើខុស គឺអ្នកនោះជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ។
    - ចំពោះកំហុសលើកទី១ គឺគាត់មិនទទួលស្គាល់ថាជាកំហុសរបស់គាត់នោះទេ ដោយមូលហេតុថា៖
        - នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ គាត់(រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់) បានឱ្យកម្មករនិយោជិត រស់ ស៊ាង រាប់អីវ៉ាន់នៅលើយន្តហោះ។ បន្ទាប់មកលោក រស់ ស៊ាង បានប្រាប់គាត់ថា អីវ៉ាន់មានទាំងអស់ចំនួន ១០០កញ្ចប់។ គាត់ក៏បានប្រាប់ រស់ ស៊ាង ថាឱ្យទៅរាប់ម្តងទៀត ព្រោះអីវ៉ាន់មិនទាន់គ្រប់ចំនួននោះទេ អីវ៉ាន់ទាំងអស់មានចំនួន ១០១កញ្ចប់។ ក្រោយមកទៀត លោក រស់ ស៊ាង ក៏បានមកប្រាប់គាត់វិញថា អីវ៉ាន់គ្រប់ចំនួនហើយ គឺមានចំនួន ១០១កញ្ចប់។ ហេតុនេះ ទើបគាត់បញ្ជាឱ្យកូនក្រុមគាត់បិទទ្វារយន្តហោះ ពីព្រោះអីវ៉ាន់បានដាក់ និងរាប់បានគ្រប់ចំនួនហើយ។
        - នៅល្ងាចថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ រកឃើញថា មានអីវ៉ាន់នៅសល់ចំនួន ១កញ្ចប់។ នៅថ្ងៃបន្ទាប់គាត់ក៏បានធ្វើរបាយការណ៍ទៅថ្នាក់លើអំពីអីវ៉ាន់ដែលនៅសល់នោះ។
        - ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ យល់ថា មិនមែនជាកំហុសរបស់គាត់នោះទេ។ វាជាកំហុសរបស់លោក រស់ ស៊ាង ពីព្រោះគាត់ជាអ្នករាប់ខុសដោយខ្លួនឯង ហើយគាត់បានប្រាប់មកខ្ញុំថា អីវ៉ាន់មានចំនួន ១០១កញ្ចប់ហើយ។ ម្យ៉ាងទៀតមិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយដែលកំណត់ណាកម្មករនិយោជិតធ្វើខុស តម្រូវឱ្យប្រធានទទួលខុសត្រូវជំនួសនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ប្រធានក្រុមមិនមានតួនាទីអ្វីដែលត្រូវទៅរាប់អីវ៉ាន់ផ្ទាល់ដោយខ្លួនឯងនោះទេ គឺគ្រាន់តែចាំផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនអីវ៉ាន់ឱ្យគ្រប់ចំនួនដែលមានពិតប្រាកដប៉ុណ្ណោះ។
    - ចំពោះកំហុសលើកទី២ គឺគាត់មិនទទួលស្គាល់កំហុសនេះទេ ដោយមូលហេតុថា៖
        - នៅម៉ោង ៧ និង ៥០ នាទី ព្រឹក គាត់ទទួលបានដំណឹងថា អីវ៉ាន់ទាំងអស់មានចំនួន ៧៨កញ្ចប់។ បន្ទាប់មកអ្នកនៅខាងបែងចែកអីវ៉ាន់ Sorting Area បានទាក់ទងមកគាត់តាមរយៈវិទ្យុទាក់ទង ប៉ុន្តែ គាត់ស្តាប់មិនបានថាអ្នកនៅខាងបែងចែកអីវ៉ាន់និយាយអ្វីនោះទេ គាត់ព្យាយាមទាក់ទងទៅវិញ ប៉ុន្តែ ទាក់ទងមិនបាននោះទេ។ គាត់បានលើកឡើងថា វិទ្យុទាក់ទងរបស់គាត់ចាស់មានបញ្ហាហើយស្តាប់មិនបានច្បាស់។
        - ក្រោយមកមានអ្នកទាក់ទងមកសួរគាត់ថា មានអ្នកដំណើរម្នាក់មកយឺត ហើយឱ្យគាត់ឡើងទៅសួរអ្នកបើកយន្តហោះថា អាចចាំអ្នកដំណើរដែលមកយឺតមកបានដែរឬអត់។ ក្រោយពីសួរនាំរួចមក គាត់ក៏បានចុះមកក្រោមវិញ នៅពេលគាត់ចុះមកវិញ ឃើញទ្វារឃ្លុបយន្តហោះ (ទ្វារដាក់អីវ៉ាន់)បិទអស់ ហើយកូនក្រុមគាត់បានដកខ្សែ

ពាន បិទទ្វារយន្តហោះ និងយកឡានដឹកអីវ៉ាន់ទៅទុកអស់ហើយ មិនមាននរណាម្នាក់នៅនឹងកន្លែងយន្តហោះ ដើម្បីសួរនាំ បញ្ជាក់អំពីចំនួនអីវ៉ាន់សរុបនោះទេ។ កូនក្រុមគាត់ក៏មិនបានមករាយការណ៍ប្រាប់គាត់ពីចំនួនអីវ៉ាន់ ដែលបានរៀបដាក់ចូលក្នុងយន្តហោះនោះដែរ។

- នៅម៉ោង ៨ និង ១១ នាទី ព្រឹក យន្តហោះត្រូវបានរុញចេញពីចំណតដើម្បីចាប់ផ្តើមហោះ។ នៅម៉ោង ៨ និង ១៤ នាទី ព្រឹក អ្នកនៅខ្លែងចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area) បានទាក់ទងមកសួរថា យន្តហោះចេញទៅ ឬនៅ? នៅសល់អីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់ទៀត នៅកន្លែងគាត់ ដោយសារខ្សែពាននៅកន្លែងចែកចាយអីវ៉ាន់ខូច។ បន្ទាប់ពីដឹងថា អីវ៉ាន់នៅសល់ គាត់បានធ្វើរបាយការណ៍ភ្លាមៗ ជូនទៅប្រធានផ្នែករបស់គាត់។
- ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត វ៉ន វ៉ាន់ យល់ឃើញថា មិនមែនជាកំហុសគាត់នោះទេ ពីព្រោះអីវ៉ាន់ដែលភ្លេចនោះ គឺនៅកន្លែងចែកចាយអីវ៉ាន់(Sorting Area)។ លើសពីនេះទៀត និយោជកមិនមានការស៊ើបអង្កេតឱ្យបានច្បាស់ថា ជាកំហុសអ្នកណាឱ្យប្រាកដនៅឡើយ។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានសួរនាំ និងព្រមានដល់ប្រធានផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់នោះទេ គឺទម្លាក់កំហុសមកតែលោក វ៉ន វ៉ាន់ តែម្នាក់ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។

  ○ ការដាក់ពិន័យរបស់និយោជកនេះ ធ្វើឡើងដោយមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះលោក វ៉ន វ៉ាន់ គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ក្រៅពីគាត់ និយោជកមិនបានដាក់ពិន័យទៅកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើខុសផ្សេងទៀតនោះទេ ជាពិសេសគឺប្រធានផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់។

- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  ○ កម្មករនិយោជិត វ៉ន វ៉ាន់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗ ចំនួន ២លើក គឺលើកទី១ ភ្លេច អីវ៉ាន់ភ្ញៀវចំនួន ១កញ្ចប់ និងលើកទី២ ភ្លេចយកអីវ៉ាន់ភ្ញៀវចំនួន ១៨កញ្ចប់។ ចំពោះកំហុសទាំងពីរលើកនេះ គាត់ក៏បានធ្វើរបាយការណ៍ជូននិយោជក និងបានទទួលកំហុសរបស់ខ្លួនគាត់ដែរ។ ចំពោះកំហុសទាំងពីរខាងលើនេះ គឺទី១ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងកិត្តិយសរបស់ក្រុមហ៊ុន និងធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនអាកាសចរណ៍បាត់បង់នូវទំនុកចិត្ត និងមានការរិះគន់ពីភ្ញៀវទាក់ទងនឹងសេវាកម្មព្រលានយន្តហោះនិងទី២ គឺសុវត្ថិភាពនៃការហោះហើររបស់យន្តហោះព្រោះប៉ះពាល់ដល់ការរៀបចំតុល្យភាព(weight & balance) នៅយន្តហោះជាពិសេសចំពោះចំនួនអីវ៉ាន់ដែលបានភ្លេចលើកទី ២នេះ មានចំនួន ១៨កញ្ចប់ស្មើនឹង ២៤៥គីឡូក្រាម។
  ○ និយោជកចាត់ទុកកំហុសនេះ និងចាត់វិធានការពិន័យស្របតាមប្រការ ១៩.១ និងដាក់ក្នុងកំហុសមធ្យមប្រការ ១៩.៣.២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន។

○ លើសពីនេះទៀត និយោជកបញ្ជាក់ថាក្នុងនាមលោក វ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ ជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី ត្រូវមានតួនាទី ដូចខាងក្រោម៖

- សុវត្ថិភាពធ្វើដំណើររបស់បុគ្គលិក, ភ្ញៀវ, និងអ្នកផ្សេងទៀតនៅលើយន្តហោះ។
- ធ្វើការឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ពោលគឺមិនអាចពន្យាពេល ឬយឺតពេលបាននោះទេ។
- សុវត្ថិភាពការងារឱ្យមានភាពរលូន និងកុំឱ្យបាត់បង់អីវ៉ាន់របស់ភ្ញៀវ។
- ជាពិសេសជាងនេះទៀតនោះគឺ សុវត្ថិភាពភ្ញៀវ, ការគ្រប់គ្រងអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ, ពេលឡើងយន្តហោះ ត្រូវបែងចែកឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ តើនរណាជាអ្នករាប់អីវ៉ាន់ ហើយថាតើនរណាឡើងរាប់លើយន្តហោះ។
- ពិនិត្យឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ ក្រែងមានអីវ៉ាន់ភ្លេច ឬបាត់អីវ៉ាន់។
- បើកូនក្រុមមិនបានប្រាប់ ប្រធានក្រុមត្រូវរកព័ត៌មានឱ្យបានច្បាស់លាស់ ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី គាត់អាចទាក់ទងទៅកន្លែងចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area) ឬឱ្យកូនក្រុមគាត់ណាម្នាក់ទៅសួរបញ្ជាក់ក៏បានដែរ មិនអាចនិយាយថា វិទ្យុទាក់ទងចាស់ មិនអាចប្រើការបាន ហើយគាត់មិនដឹងដោយស្តាប់មិនបាននោះទេ។
- ការភ្លេចអីវ៉ាន់លើកនេះ មានចំនួន ១៨កញ្ចប់ មានទំងន់ប្រហែល ២៤៤គីឡូក្រាម ជាបញ្ហា និងមានផលប៉ះពាល់ធំ ដែលមិនអាចលើកលែងបាននោះទេ។
- និយោជកទើបតែមានការណែនាំទៅគាត់ទាក់ទងនឹងកំហុសនេះ កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តែមិនទាន់បានមួយឆ្នាំផង គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសនេះដដែលទៀត។
- នៅក្នុងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការជាមួយយន្តហោះ (Aircraft Handing Procedure) គឺមានបែងចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីតួនាទីរបស់គាត់។
- បើគាត់ដឹងថា ខ្វះគាត់អាចឃាត់យន្តហោះមិនឱ្យចេញ ដើម្បីដាក់អីវ៉ាន់នោះបាន តែផ្ទុយទៅវិញបើគាត់មិនបានផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនអីវ៉ាន់ និងគីឡូអីវ៉ាន់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នោះនឹងធ្វើឱ្យការថ្លឹងទំងន់យន្តហោះខុស អាចមានការខ្វះ ឬលើសគីឡូ ដែលអាចធ្វើឱ្យយន្តហោះមានបញ្ហានៅពេលហោះហើរបាន។
- ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី គាត់មានតួនាទីបែងចែកការងារ និងគ្រប់គ្រងការងារកូនក្រុមគាត់ និងត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការងាររបស់កូនក្រុមរបស់គាត់ដោយខានពុំបាន គាត់មិនអាចថានេះជាកំហុសរបស់កូនក្រុមគាត់ ហើយគាត់គេចវេសមិនព្រមទទួលខុសត្រូវកំហុសនោះទេ។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖

○ របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ រស់ ស៊ាង ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី អ្នកលើកដាក់អីវ៉ាន់ បានសរសេរថា ៖ *"ខ្ញុំបាទឈ្មោះ រស់ ស៊ាង...បានបំពេញការងារលើកដាក់អីវ៉ាន់ជើងហោះហើរ...ពីសៀមរាបទៅភ្នំពេញ។ ខណៈពេលនោះបានសល់អីវ៉ាន់ ១កញ្ចប់...ខ្ញុំបានរាប់ចំនួន ១០១កញ្ចប់ ដូចនៅ Sorting ដែរដោយគិតចូលជាមួយអីវ៉ាន់*

ក្មេង(នៅ Sorting គេមិនគិតរទេះកូនក្មេងចូលទេ ១០១ ចំនួនអីវ៉ាន់សុទ្ធ)។ កំហុសបានធ្វើ៖ សល់អីវ៉ាន់។...។"

- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សន ពិសី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី RHA បានសសេរថា ៖ *"នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ខ្ញុំបានធ្វើ Flight AK 542/3 ពេលនោះខ្ញុំបានធ្វើជាអ្នកលើកអីវ៉ាន់នៅខាងក្រោម ពីនាក់ ប៉ុល សាយ័ន្ត... ជាមួយក្រុមការងារ ហើយបង វ៉ាវ៉ាន់ ក៏នៅទីនោះដែរ។ បន្ទាប់មក (១៤) ក៏បានហៅពត៌មានបិទ Flight អោយគាត់ តែគាត់ស្តាប់អត់បាន គាត់ក៏បានហៅទៅវិញ ៣ ទៅ៤ ដង ទើបស្តាប់បាន។ ហើយខ្ញុំមិនបានស្តាប់លឺថា មានអីវ៉ាន់នៅ Sorting ទៀតទេ។ ស្របពេលនោះដែរ អីវ៉ាន់ក៏បានមកដល់ ខ្ញុំក៏បានបើកឡានអូសអីវ៉ាន់ឡើងទៅ។ បន្ទាប់ពីដាក់អីវ៉ាន់អស់ ខ្ញុំក៏បានបញ្ជាក់ជាមួយ ប៉ុល សាយ័ន្ត ឃើញថាអីវ៉ាន់រាប់ត្រូវគ្នា ហើយខ្ញុំក៏បើកឡានអូសរទេះទៅទុកទៅ។ នៅពេលខ្ញុំត្រឡប់មកវិញ ក៏ឃើញគេបិទទ្វា Cargo រួចហើយ។ ខ្ញុំគិតថា អស់អីវ៉ាន់ ក៏ទៅបន្ទប់សំរាកទៅ។ កំហុសបានធ្វើ ៖ នៅសល់អីវ៉ាន់ ១៨កញ្ចប់ ដោយមិនបានប្រាប់ចំនួនកញ្ចប់ដល់មេការ។...។"*
- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ ប៉ុល សាយ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី RamHanding Agent បានសសេរថា ៖ *"ខ្ញុំបានធ្វើ Flight AK តួនាទីជា Mastler និងលើកដាក់អីវ៉ាន់ពេលយន្តហោះ មកដល់ខ្ញុំបក់ និងកល់កំណល់រួចរាល់ហើយ ក៏រៀបចំបើក Hold ឱ្យអ្នកកាន់ Bell ចូលទំលាក់អីវ៉ាន់ចុះតាម Bell។ ខ្ញុំ និង សន ពិសី នៅខាងក្រោមដាក់អីវ៉ាន់ចុះរួចរាល់ហើយ លុះដល់ពេល Load អីវ៉ាន់ឡើង ទៅវិញខ្ញុំឃើញ BHS យកអីវ៉ាន់ពីរទេះមកឱ្យ Load ហើយអីវ៉ាន់ Load នៅ Hold1 ទាំងអស់ ពេល Load អីវ៉ាន់ពីរទេះអស់ខ្ញុំគិតថា BHS យកមក ពីរទេះនោះអស់ហើយ ព្រោះ13 បានបិទ Flight ហើយអត់ឃើញមាន BHS មកអីវ៉ាន់មកទៀតទេ ហើយ សន ពិសី បើក Tractor យករទេះទៅទុក រីឯខ្ញុំដើរទៅ Check ជុំវិញយន្តហោះ និងបិទ Hold ក្រោយ ព្រោះAround Time (AK) មានរយៈពេលខ្លីដែរនោះ។ ពេល Load អីវ៉ាន់ខ្ញុំបានរាប់ពីនាក់ សន ពិសី ឃើញអីវ៉ាន់ចំនួន ៥៩កញ្ចប់ និងរទេះក្មេងមួយទៀត ពេលខ្ញុំត្រឡប់ពីCheck និងបិទ Hold ក្រោយខ្ញុំក៏ភ្លេចទៅ Confirm ជាមួយ13។ ខ្ញុំឃើញ កុល ពិសី បិទសំណាញ់ក្នុងហើយឈរលើ Bell វេងចាំរទេះក្មេង១ ពេលដាក់រួច Bell ក៏ដកចេញ។ កំហុសបានធ្វើ៖ ពេលរាប់អីវ៉ាន់ ហើយមិនបានទៅប្រាប់ ឬ Confirm ជាមួយ Ramp Coo និងសល់អីវ៉ាន់ ១៨ កញ្ចប់។...។"*
- របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សាត ស៊ីដែន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី R-H-A បានសសេរថា៖ *"..ខ្ញុំបានប្រតិបត្តិការការងារទៅលើយន្តហោះ AK542/543 (07:50-08:30) អំឡុងពេលខ្ញុំធ្វើការងារក្នុងក្រុមលោក Ron Ravan ខ្ញុំបាន ឡើងទៅលើ Hold របស់យន្តហោះដើម្បីធ្វើការទំលាក់អីវ៉ាន់ចុះ...ក្រោយមកខាង Sorting inter ទាក់ទងមកបង វ៉ាវ៉ាន ប៉ុន្តែស្តាប់មិនច្បាស់គាត់បានហៅត្រលប់ទៅវិញ ប៉ុន្តែហាក់មិនទទួលបានពត៌មានអ្វីត្រឡប់មកវិញ...ក្រោយពីខ្ញុំដាក់អីវ៉ាន់អស់...ខ្ញុំបានសម្រេចដឹកឡានទឹក*

។ កំហុសបានធ្វើ៖ សល់អីវ៉ាន់ក្បៀរ ១៨ កញ្ចប់ ដោយសារខ្ញុំមិនបានសួរ បង វ៉ាក់ន់ អីពីអីវ៉ាន់អស់ ឬនៅ។...។"

- ០ របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ កុល ពិសី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី បុគ្គលិក ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី បានសរសេរថា ៖ *"...ខ្ញុំបានធ្វើ FlightAK542543 ជាកូនក្រុមរបស់លោក រ៉ន វ៉ាក់ន់ ពេលយន្តហោះមកដល់ ខ្ញុំបានបំពេញការងារជាធម្មតា លុះដល់លើកអីវ៉ាន់ចុះអស់ ខ្ញុំបានទៅអង្គុយសម្រាកលើឡាន...ក្រោយមកខ្ញុំលឺវិទ្យុទាក់ទង មកពីខាង ១៤ (Sorting inter)ហៅមកបង វ៉ាក់ន់...ពេលនោះខ្ញុំស្តាប់មិនបានលឺជាច់ៗ... អីវ៉ាន់នៅសល់ Sorting ខ្ញុំមិនបានលឺ ១៨ ប្រាប់មកបង វ៉ា ក់ន់ នោះទេ...ហើយលោក ស៊ី ផែន ប្រាប់ថា នៅចាំរទេះក្តេង ១ ហើយខ្ញុំបានដាក់ចូលបិទសំណាញ់ បិទឡូចរងចាំព្រួរចេញ។ កំហុសបានធ្វើ៖ គ្មាន។...។"*
- ០ របាយការណ៍ និងកិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សោម សុផល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានតួនាទី RampHanding Agent បានសរសេរថា ៖ *"...ខ្ញុំបានធ្វើការក្នុងក្រុមរបស់លោក រ៉ន វ៉ាក់ន់...ខ្ញុំបានឡើងទៅលើ Hold ទំលាក់អីវ៉ាន់ចុះ...មួយសន្ទុះក្រោយមក ខ្ញុំលឺ Shorting inter ហៅមកបងវ៉ាក់ន់ស្តាប់មិនសូវច្បាស់ ហើយគាត់ខលទៅវិញមិនបានឆ្លើយតបនោះទេ។ ខ្ញុំមិនបានលឺខាង១៤ ហៅមកប្រាប់គាត់ថានៅសល់អីវ៉ាន់ ១៨កញ្ចប់ទៀតនោះទេ។ កំហុសបានធ្វើ៖ គ្មាន។...។"*
- ០ យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានអះអាងថា៖ *"...ក្រុមហ៊ុនព្យាយាមក្នុងការទំលាក់កំហុសលោក រ៉ន វ៉ាក់ន់ ជាប្រធានសហជីពនិងរើសអើងសហជីព យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។...អាស្រ័យដូចខាងលើនេះ លោក រ៉ន វ៉ាក់ន់ មិនត្រូវទទួលកំហុស ដូចការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចេញលិខិតព្រមាន ចំពោះលោកម្តងហើយម្តងទៀត ដូចជារឿងដដែលនោះៗ។...។"*
- ០ យោងលិខិតជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ *"ចំណុចទី១៖...យើងខ្ញុំសូមបដិសេធទាំងស្រុងមិនអាចទទួលយកបានឡើយនៅការលើកឡើងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនថា លោក រ៉ន វ៉ាក់ន់ ធ្វេសប្រហែស មិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះតួនាទីតាមពិតលោក ស៊ែ ស៊ាង ជាអ្នកប្រព្រឹត្តកំហុសលើអីវ៉ាន់ ១កញ្ចប់ ដោយគាត់ទទួលនៅកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនខិតខំធ្វើការដោយប្រុងប្រយ័ត្ន មិនឱ្យមានករណីនេះកើតមានទៀតឡើយ។..។"*

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
  - ០ ប្រការ ១៩ ចំណុច ១៩.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ កំណត់ថា៖ *"ក្រុមហ៊ុននេះនឹងចាត់វិធានការដាក់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ...វិធានវិន័យមានទម្រង់ដូចខាងក្រោម៖ ១.ការព្រមាន ឬការណែនាំដោយផ្ទាល់មាត់ ២. ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ...។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

- ចំណុច ១៩.២.២ នៃបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖ *"ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរៈ ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវធ្វើឡើង ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានអាកប្បកិរិយា ឬបំពានកំហុសស្រាលច្រំដែលៗ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ឬកម្មករនិយោជិតមិនព្រមកែប្រែកំហុសស្រាលបន្ទាប់ពីបង្គាប់ឱ្យកែប្រែដោយព្រមានឬណែនាំផ្ទាល់មាត់។ ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវបានកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមានសុពលភាពសម្រាប់រយៈពេល ១២ខែ។"*
- ប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ បានកំណត់ថា៖ កំហុសស្រាល ៖ *"កំហុសស្រាល គឺជាការប្រព្រឹត្តិខុសតិចតួចទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬកំហុសតិចតួច (ដូចមានចែងខាងក្រោម) ក្រុមហ៊ុនអាចព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ រួចកាត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមានសុពលភាពសម្រាប់រយៈពេលមួយ(១)ឆ្នាំ។*

  ប្រសិនបើកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗ ចំនួន ២លើក (ហើយវាមិនចាំបាច់តែកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុនអាចចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត។

  ប្រសិនបើកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗចំនួន ៣លើក (ហើយវាមិនចាំបាច់តែកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តង។...។"
- ចំណុច ១៩.៣.២ កំហុសមធ្យម នៃបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖ *"សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តកំហុសកម្រិតមធ្យមទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬកំហុសមធ្យម(ដូចមានចែងខាងក្រោម) ក្រុមហ៊ុនអាចព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកម្មករនិយោជិត រួចកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលមួយ(១)ឆ្នាំ។*

  ប្រសិនបើកំហុសមធ្យមកើតឡើងដដែលៗចំនួន ២លើក (ហើយវាមិចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តង។ ប្រសិនបើកំហុសមធ្យមកើតឡើងដដែលៗ ចំនួន ៣លើក ឬច្រើនជាងនេះ (ហើយវាមិចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះ ពីការងារភ្លាមដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។...។
- របាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ កំណត់ថា៖ *"១. ...បុគ្គលិកលើកដាក់អីវ៉ាន់ លោក សេ់ ស៊ាង បានប្រាប់ខ្ញុំថា អីវ៉ាន់មានចំនួន ១០០កញ្ចប់ ប៉ុន្តែអីវ៉ាន់គឺមាន ១០១កញ្ចប់, សូមពិនិត្យឡើងវិញ។ គាត់ត្រលប់មកវិញ តបថា គាត់ភ្លេចរាប់បញ្ចូលរទេះតូច ដូច្នេះអីវ៉ាន់គឺ ១០១កញ្ចប់ ត្រឹមត្រូវហើយ។...២. ហេតុការណ៍ដែលបានកើតឡើងនៅពេលនេះ ចាត់ទុកជាបទពិសោធន៍ ហើយខ្ញុំសន្យាថា នឹងមិនធ្វើឱ្យមានបញ្ហាបែបនេះកើតឡើងលើកក្រោយទៀតឡើយ។...។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

- លិខិតក្រើនរំលឹក លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ *"...ដោយយោងតាមរបាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ លោកបានទទួលស្គាល់កំហុសរបស់លោក។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី លោកត្រូវបានទទួលលិខិត រំលឹកមួយនេះ ដោយយោងតាមកំហុសនៃការធ្វេសប្រហែស និងកំហុសវិជ្ជាជីវៈការងាររបស់លោក ។...។"*
- របាយការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ កំណត់ថា៖ *"...នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ខ្ញុំសូមរាយការណ៍ជូនថ្នាក់ដឹកនាំឱ្យបានជ្រាបថា ខ្ញុំបានផ្តល់សេវាកម្មជូនជើងហោះហើរ AK 542/3 នៅម៉ោង ០៧ និង ៥០ នាទី ដល់ម៉ោង ៨ និង ៣៥ នាទី ជាមួយ និងក្រុមការងារចំនួន ៥នាក់...លោក ប៊ុនស៊ិន បានទាក់ទងមកសួរខ្ញុំថា យន្តហោះ ចេញហើយ ឬនៅ? ខ្ញុំប្រាប់គាត់ថា ចេញហើយ។ គាត់តបវិញថា ពួកយើងនៅសល់អីវ៉ាន់ ១៨កញ្ចប់/២៣២គីឡូ ដោយសារខ្សែពានមិនដំណើរការ។...១..បញ្ហាបណ្តាលមកពី៖ ១).វិទ្យុទាក់ទង ពិបាកទាក់ទងជាមួយផ្នែកបែងចែកអីវ៉ាន់,២). ខ្សែពានខូចដោយគ្មានការជូនដំណឹងមុន, ៣).ខ្វះការផ្ទៀងផ្ទាត់ឥវ៉ាន់បន្ទាប់ពីដាក់ចូលយន្តហោះ ជាកំហុសរបស់ខ្ញុំ, ខ្ញុំសន្យាថា នឹងមិនអោយកំហុសនេះកើតឡើងទៀតឡើយ។...។"*
- លិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ *"ក្នុងអំឡុងពេលបំរើជើងហោះហើរ...លោក និងក្រុមមិនបានយកអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់ដាក់លើយន្តហោះ, ការធ្វើប្រហែសនិងការមិនទទួលខុសត្រូវ...ធ្វើឱ្យមានការត្អូញត្អែរពីអ្នកដំណើរ និងក្រុមអាកាសចរណ៍, នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ លោកបានទទួលលិខិតក្រើនរំលឹកស្រដៀងគ្នា និងកំហុសនេះដែរ, ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី លោកត្រូវធ្វើជាគំរូល្អដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់...យោងទៅតាមការធ្វេសប្រហែស និងកំហុសរបស់លោក គឺក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកបានទេ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនជូនលិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ ដល់លោកដើម្បីកែលំអរ។ ប្រសិនបើមានកំហុសបែបនេះម្តងទៀតនៅលើកក្រោយ ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានវិន័យធ្ងន់ធ្ងរដែលអាចឈានដល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកទៀតផង។...។"*
- យោងតាមសំណើដាក់ឯកសារ និងបញ្ជាក់ពីជំហរបន្ថែម ក្នុងសំណុំរឿង ០០៥/០២០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖
    - ការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមលើ សន ពិសី ៖ *"ករណីភ្លេចលើកអីវ៉ាន់ចូលក្នុងយន្តហោះចំនួន ១៨កញ្ចប់ កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩៖ "...ខ្ញុំមានតួនាទីជាអ្នកលើកអីវ៉ាន់ នៅខាងក្រោមជាមួយ ប៉ុល សាយ័ន្ត និងជាអ្នកអូសរទេះរៀបអីវ៉ាន់ឡើង, បន្ទាប់ពីមានហេតុការណ៍កើតឡើង គាត់មិនបានជួបលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ភ្លាមៗនោះទេ ព្រោះខ្ញុំបានចេញទៅហូបបាយពេលព្រឹក តែប្រហែលជា ១០ថ្ងៃក្រោយ មន្ទាប់ពីកើតហេតុ គាត់បានហៅជួបឱ្យសសេរកំណត់ហេតុមួយឱ្យគាត់។ ក្នុងរបាយការណ៍ដែលសសេរនោះ មិនដែលឃើញទម្រង់បែបនោះពីមុនមកទេ។... នៅពេលដែលខ្ញុំបានលើកអីវ៉ាន់ឡើងអស់ពីរទេះហើយ ក៏បានបញ្ជាក់ចំនួនអីវ៉ាន់ជាមួយ ប៉ុន សាយ័ន្ត*

ឃើញថា មានចំនួនដូចគ្នា គឺ ៥៩កញ្ចប់ និងរទេះក្មេងមួយសរុប ៦០កញ្ចប់។ បន្ទាប់មក ខ្ញុំបានអូសរទេះយកទៅទុក...រួចហើយបានត្រឡប់មកវិញ តែបានឃើញគេបិទសំណាញ់ ប្រកទ្វាដាក់អីវ៉ាន់យន្តហោះរួចទៅហើយ ខ្ញុំក៏ត្រឡប់មកកាន់បន្ទប់សម្រាក និងចេញទៅញ៉ាំបាយពេលព្រឹក។ លោក រ៉ែន រ៉ាក់ន់ មិនបានសួរពីចំនួនអីវ៉ាន់នោះទេ ព្រោះគាត់បានឡើងទៅខាងលើជណ្តើរដើម្បីបិទទ្វាយន្តហោះ។ ...ជាទូទៅគាត់តែងតែសួរខ្ញុំ បើមិនដូច្នេះទេ ពួកខ្ញុំប្រាប់គាត់វិញ តែពេលនោះ ខ្ញុំរវល់យករទេះទៅទុក ទើបមិនបានប្រាប់គាត់ពីចំនួនអីវ៉ាន់ដែលបានលើកឡើង។...បន្ទាប់ពីភ្ញៀវឡើងយន្តហោះអស់ លោក រ៉ែន រ៉ាក់ន់ បានឡើងបិទទ្វាយន្តហោះ (Passenger Door) ខ្ញុំក៏ចេញមកមុន។"

- ការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមលើ ប៉ុល សាយ័ន្ត ៖ ករណីភ្លេចលើកអីវ៉ាន់ចូលក្នុងយន្តហោះ ចំនួន ១៨កញ្ចប់ កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩៖ *"..ខ្ញុំមានតួនាទីជាអ្នកលើកដាក់អីវ៉ាន់នៅខាងក្រោយ(Loder) និងអ្នកផ្តល់សញ្ញាអោយយន្តហោះ (Marshaller) ...បន្ទាប់ពីកើតហេតុគាត់មិនបានហៅខ្ញុំជួបទេ គាត់បានហៅជួបម្តងទៀតនៅ ៣ ទៅ ៤ ថ្ងៃ ក្រោយកើតហេតុ។ ហេតុការណ៍ដែលកើតឡើងក្នុងថ្ងៃនោះ គឺ ខ្ញុំបានលើកអីវ៉ាន់ដែលយកមកទាំងអស់ ខ្ញុំបានទៅបិទទ្វារយន្តហោះខាងក្រោយ បន្ទាប់មក ខ្ញុំក៏បានរង់ចាំនៅជិតកង់យន្តហោះខាងមុខដើម្បីដកកោណ, ដកដំកល់, ត្រៀមរុញយន្តហោះ។ លោក រ៉ែន រ៉ាក់ន់ មិនបានសួរអំពីចំនួនអីវ៉ាន់ដែលបានលើកនោះទេ។ ខ្ញុំបានរាប់ចំនួនអីវ៉ាន់ ប៉ុន្តែ មិនបានប្រាប់ចំនួនអីវ៉ាន់ទៅគាត់នោះទេ ដោយរវល់ទៅបិទទ្វាយន្តហោះខាងក្រោយ និងដើរត្រួតពិនិត្យយន្តហោះមុនចេញ។ ជាទូទៅគាត់តែងតែសួរខ្ញុំអំពីអីវ៉ាន់ដែលបានលើកឡើង តែលើកនេះគាត់ឃើញភ្ញៀវឡើងយន្តហោះអស់ គាត់ក៏ថា អីវ៉ាន់អស់ដែរ...ព្រោះភ្ញៀវបានឡើងយន្តហោះអស់ហើយ។ បន្ទាប់ពីភ្ញៀវឡើងអស់លោក រ៉ែន រ៉ាក់ន់ គាត់បានឡើងបិទទ្វាយន្តហោះ។ បន្ទាប់ពីគាត់ចុះមកវិញ មាន សាត ស៊ីដែន ជាអ្នកកាន់រថយន្តលើកដាក់អីវ៉ាន់ និង សន ពិសី ជាអ្នកដាក់អីវ៉ាន់បានចេញទៅមុនគេ, ខ្ញុំមានតួនាទីជាអ្នកផ្តល់សញ្ញាឱ្យយន្តហោះ, សោម សុផល ជាអ្នកកាន់ឡានជណ្តើរ, និង កុល ពិសី ជាអ្នកទំនាក់ទំនងជាមួយប្រធាននាវិក មិនទាន់បានចេញទៅណានោះទេ គឺនៅរហូតដល់ចប់។"*
- លិខិតពិពណ៌នាការងាររបស់ប្រធានផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី ចុះថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ បានកំណត់ថា៖ *"ការទទួលខុសត្រូវទូទៅ៖ ត្រួតពិនិត្យរាល់សកម្មភាព និងមុខងារទាំងអស់លើកាលចំណត ដោយធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយផ្នែកបែងចែងអីវ៉ាន់ និងបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។...។ ការទទួលខុសត្រូវច្បាស់*

ចម្បង៖

- *ត្រូវរៀបចំ នឹងផ្ដល់ពត៌មានទៅកាន់ក្រុមការងារ មុនពេល/និង ក្នុងអំឡុងពេលផ្ដល់សេវាកម្មជូនជើងយន្តហោះ និងត្រូវផ្ដល់សេវាកម្មយ៉ាងពេញចិត្តជូនដល់ក្រុមហ៊ុនអាកាសចរណ៍។*
- *ត្រូវផ្ដល់ និងពន្យល់ពីគោលការណ៍ នីតិវិធីស្តង់ដាប្រតិបត្តិការ បទបញ្ញត្តិនានា ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ និងត្រូវប្រាកដថាពួកគេត្រូវបានប្រាប់ និងពន្យល់ មានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើនីតិវិធីនោះ។*
- *ត្រូវគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលធ្វើការលើវាលចំណត អោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ជាមួយប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដីដ៏ទៃគ្រប់ពេលមានតម្រូវការប្រតិបត្តិការ។*
- *ត្រូវចាត់ចែង និងធានាឱ្យមានភាពលេួនចំពោះពេលវេលាប្រតិបត្តិការយន្ត-ហោះ កន្លែងបែងចែកអីវ៉ាន់ (ទាំងមកដល់ និងត្រឡប់ទៅវិញ) ជាពិសេសត្រូវតែប្រាកដថាគ្មានអីវ៉ាន់ណាមួយ មិនបានភ្លេចក្នុងពេលប្រតិបត្តិការឡើយ។*
- *....។"*

▪ នីតិវិធីប្រតិបត្តិការជាមួយយន្តហោះ (Aircraft Handing Procedure) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់ថា៖ *"ក. ភ្នាក់ងារសេវាកម្មវាលចំណតដែលត្រូវបានចាត់ចែងប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដីត្រូវតែ៖*

▪ *...*

▪ *ត្រូវតែផ្ទៀងផ្ទាត់រាល់ពត៌មានដូចជា ចំនួនអ្នកដំណើរ ចំនួនអីវ៉ាន់ និងម៉ោងមកដល់/ចេញទៅវិញ ជាមួយផ្នែកបែងចែកធនធាន និងប្រធានក្រុមរក្សាតុល្យភាពលំនឹងយន្តហោះត្រូវតែដូចគ្នា។*

▪ *....។"*

○ យោងលិខិតជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ *"...តាមលិខិតរបស់កូនក្រុមរបស់គាត់លោក ស៊េ ស៊ាង ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមែនជាទម្រង់ផ្លូវការឡើយ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនមិនមានទម្រង់បែបនោះសម្រាប់ឱ្យប្រធានសេវាកម្មផ្ទៃដីប្រើសួរចម្លើយបុគ្គលិកឡើយ។...។"*

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទំលាក់ចោលការចោទប្រកាន់ និងដកលិខិតក្រើនរំលឹក ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងលិខិតព្រមានជាលើកចុងក្រោយ ចេញពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ វ៉ន វ៉ាវ៉ាន់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជិកបានបានជំទាស់ទៅនឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លើចំណុចវិវាទនេះថា ជាវិវាទបុគ្គល។

ARBITRATION COUNCIL

យុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖

មុននឹងពិចារណាការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ ?

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

តាមរយៈប្រការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ។

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេពីភាគីវិវាទ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្យាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-រីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-តេក៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤-តួតាល់ កម្ពុជា*)។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-រិល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និតថា ៖ *"រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្និតនេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និតថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាវិវាទការងាររួម។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងករណីដែលនិយោជកធ្វើការជំទាស់ថា វិវាទដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ ថាមិនមែនជាវិវាទរួមនោះ ភាគីនិយោជកត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្និតនេះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-រិល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨-តេក៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមនោះទេ ដោយមូលហេតុថា នៅក្នុងបណ្តឹងទាមទារ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយការដាក់ទោសវិន័យលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ នេះ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារលើលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការប្រើប្រាស់សិទ្ធិអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ពោលគឺសិទ្ធិសហជីពនោះទេ ហើយវិវាទនេះក៏មិនបានធ្វើឱ្យអាក់អួល ឬមានភាពរំខានអ្វីដល់សកម្មភាពក្រុមហ៊ុននោះទេ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបញ្ជាក់ថា៖ *"ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ ៖*

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា វិវាទដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត លោក វ៉ន វ៉ាវ៉ាន់ ដែលជាប្រធានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចនេះ ទោះបីជាការទាមទារនេះពាក់ព័ន្ធកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្នុងនាមគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយមានសមាជិកសហជីពច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានគាំទ្រគាត់ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ គឺត្រូវបានបំពេញ គឺវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ជាមួយនឹងនិយោជក។ រីឯបញ្ហាវិវាទ គឺមានទាក់ទងនឹងបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបាននិយោជកដាក់ទោសវិន័យលើការអនុវត្តការងារ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញដែរ។ ចំពោះលក្ខខណ្ឌទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះអាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនៅពេលខាងមុខ ប្រសិនបើវិវាទមិនត្រូវបានដោះស្រាយ ព្រោះចំណុចវិវាទនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ហេតុនេះលក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទការងាររួម។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដកលិខិតក្រើនរំលឹក និងលិខិតព្រមានជាលើកចុងក្រោយចេញពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ វ៉ន វ៉ាវ៉ាន់ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុសនោះ"។*

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០៩/០៧-ឃីង ឡៃន ហេតុផលសម្រេចនៃចំណុចវិវាទទី៣៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា *"ផ្អែកលើមាត្រា ២៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមប្រការ១៩ ចំណុច ១៩.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ កំណត់ថា ៖ *"ក្រុមហ៊ុននេះនឹងចាត់វិធានការដាក់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ...វិធានវិន័យមានទម្រង់ ដូចខាងក្រោម៖ ១.ការព្រមាន ឬការណែនាំដោយ ផ្ទាល់មាត់។ ២. ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ...។"*

ចំណុច ១៩.២.២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖*ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ៖ ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវធ្វើឡើង ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានអាកប្បកិរិយា ឬបំពានកំហុសស្រាលច្រំដែលៗ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ឬកម្មករនិយោជិតមិនព្រមកែប្រែកំហុសស្រាលបន្ទាប់ពីបង្គាប់ឱ្យកែប្រែដោយព្រមាន ឬណែនាំផ្ទាល់មាត់។ ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវបានកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមានសុពលភាពសម្រាប់រយៈពេល ១២ខែ។"*

ចំណុច ១៩.៣.២ អំពីកំហុសមធ្យម នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ កំណត់ថា៖ *"សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តកំហុសកម្រិតមធ្យមទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬកំហុសមធ្យម (ដូចមានចែងខាងក្រោម) ក្រុមហ៊ុនអាចព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកម្មករនិយោជិត រួចកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលមួយ(១)ឆ្នាំ។*

ប្រសិនបើកំហុសមធ្យមកើតឡើងដដែលៗចំនួន ២លើក (ហើយវាមិនចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តង។ ប្រសិនបើកំហុសមធ្យមកើតឡើងដដែលៗចំនួន ៣លើក ឬច្រើនជាងនេះ (ហើយវាមិនចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះ ពីការងារភ្លាម ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។...។"

- **ករណីភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១កញ្ចប់៖**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ លោក រ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់ ប្រធានក្រុមសេវាផ្ទៃដី បានឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូនក្រុម ឈ្មោះ រស់ ស៊ាង រាប់អីវ៉ាន់ភ្ញៀវនៅលើយន្តហោះ ហើយលោក រស់ ស៊ាង បានប្រាប់គាត់ថា អីវ៉ាន់មានទាំងអស់ចំនួន ១០០កញ្ចប់។ គាត់ក៏បានប្រាប់លោក រស់ ស៊ាង ថាឱ្យទៅរាប់ម្តងទៀត ព្រោះអីវ៉ាន់មិនទាន់គ្រប់ចំនួននោះទេ អីវ៉ាន់ទាំងអស់មានចំនួន ១០១កញ្ចប់។ ក្រោយមក លោក រស់ ស៊ាង ក៏បានមកប្រាប់គាត់វិញថាអីវ៉ាន់មានចំនួន ១០១កញ្ចប់ គ្រប់ចំនួនហើយ។ ហេតុនេះ ទើបគាត់បញ្ជាឱ្យកូនក្រុមគាត់បិទទ្វាយន្តហោះ ពីព្រោះអីវ៉ាន់បានដាក់ និងរាប់បានគ្រប់ចំនួនហើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងរបាយការណ៍របស់កម្មករនិយោជិត រស់ ស៊ាង ក៏បានលើកឡើង ដូចគ្នានឹងការអះអាងរបស់កម្មករនិយោ ជិត រ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់ ផងដែរ។ ករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់លិខិតក្រើនរំលឹកដល់លោក រ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់ និងកូនក្រុម ២នាក់ទៀត ក្នុងនោះក៏មានលោក រស់ ស៊ាង ទាក់ទងនិងកំហុសកាលពីថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ នេះដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវចំនួនមួយកញ្ចប់នេះ គឺមិនមែនជាកំហុសផ្ទាល់របស់លោក រ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់ ទេ គឺជាកំហុសរបស់ផ្ទាល់របស់លោក រស់ ស៊ាង ដែលជាកូនក្រុមគាត់ ហើយក្នុងនាមគាត់ជាប្រធានក្រុម គាត់ក៏ត្រូវមាន

ARBITRATION COUNCIL

ទំនួលខុសត្រូវលើការងាររបស់កូនក្រុមដែរ ព្រោះតួនាទីជាប្រធាន គឺមានភារៈកិច្ចគ្រប់គ្រង ណែនាំ និងដឹកនាំកូនក្រុមដើម្បីបំពេញការងារឱ្យបានល្អ។ ករណីនេះ លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ក៏បានសួរនាំកូនក្រុមរបស់គាត់ពីចំនួនអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ និងបញ្ជាឱ្យកូនក្រុមគាត់រាប់ចំនួនអីវ៉ាន់ម្តងទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ចំនួននោះ គឺដូចគ្នានឹងចំនួនអីវ៉ាន់ដែលមានពិតប្រាកដ។ ជាងនេះទៀត មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលកំណត់ថា ប្រធានក្រុមត្រូវតែផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយរាប់ចំនួនអីវ៉ាន់ដោយផ្ទាល់នោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ បានបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គាត់ ក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់អីវ៉ាន់ភ្ញៀចជាមួយកូនក្រុម រួចហើយ។ ហេតុនេះ ការភ្លេចអីវ៉ាន់ ចំនួនមួយកញ្ចប់នេះ មិនមែនជាកំហុសរបស់លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ នោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានសិទ្ធិក្នុងចេញលិខិតក្រើនរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិត រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ព្រោះគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកដកលិខិតក្រើនរំលឹកលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចំពោះករណីភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១កញ្ចប់ កាលពីថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

- **ករណីភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១៨កញ្ចប់៖**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានការភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១៨កញ្ចប់ នៅកន្លែងចែកចាយអីវ៉ាន់ ព្រោះខ្សែពានខូច និងមិនបានរាប់គ្រប់ចំនួន ៧៨កញ្ចប់ មុនពេលយន្តហោះចេញដំណើរ។ យោងតាមអង្គហេតុ និងការពិនិត្យលើឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់នេះ គឺដោយសារខ្សែពាននៅក្នុងផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area) ខូច ហើយខាងផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់ក៏បានទាក់ទងមកលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ដែរ ប៉ុន្តែ គាត់ស្តាប់មិនបានដោយសារវិទ្យុទាក់ទងរបស់គាត់ចាស់។ យោងតាមការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិត សន ពិសី និង ប៉ុល សាយ័ន្ត ដែលមានតួនាទីជាអ្នកលើកដាក់អីវ៉ាន់ចូលក្នុងយន្តហោះនៅថ្ងៃនោះ ដែលជាកូនក្រុមរបស់លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ក៏បានលើកឡើងថា ជាទូទៅលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ តែងតែសួរនាំពួកគាត់អំពីចំនួនអីវ៉ាន់ ហើយបើលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ មិនបានសួរនោះទេ ពួកគាត់នឹងរាយការណ៍ទៅអំពីចំនួនអីវ៉ាន់នោះទៅលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ វិញ។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ មិនបានមកសួរនាំកូនក្រុមរបស់គាត់អំពីចំនួនអីវ៉ាន់ទេ ដោយគាត់រវល់ឡើងទៅខាងលើយន្តហោះ ដើម្បីដោះស្រាយករណីមានភ្ញៀវម្នាក់មកយឺត។ ដូចនេះ នៅពេលកូនក្រុមរបស់គាត់យកអីវ៉ាន់ពីលើឡានដាក់រៀបចំចូលក្នុងយន្តហោះរួចអស់ពួកគាត់ក៏គិតថា អីវ៉ាន់ គឺអស់ហើយ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ក៏បានបិទទ្វារឃ្លុបយន្តហោះ និងពិនិត្យមើលជុំវិញយន្តហោះ ហើយនាំគ្នាយកឡានទៅទុកនៅកន្លែងដើម និងសម្រាកហូបបាយតែម្តង ពោលគឺពួកគាត់ទាំងពីរនាក់មិនបានរាយការណ៍អំពីចំនួនអីវ៉ាន់ដែលបានដាក់ក្នុងយន្តហោះ ទៅលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ នោះទេ។ ចំពោះករណីនេះ នៅពេលដែលលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ចុះពីលើយន្តហោះមកវិញ គាត់មិនបានឃើញមានកូនក្រុមរបស់គាត់នៅនឹងកន្លែង ដើម្បីឱ្យគាត់សួរនាំ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនអីវ៉ាន់នោះដែរ។ ការភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់នេះ ដោយសារលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ មិនបានផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនអីវ៉ាន់ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលជាកូនក្រុមគាត់ មុននឹងឱ្យយន្តហោះចេញដំណើរហោះហើរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ក្នុងនាមមេការជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី ជាអ្នកគ្រប់គ្រងការងាររួម ក្នុងនោះ រួមមានដូចជា សុវត្ថិភាពធ្វើដំណើររបស់បុគ្គលិក, ភ្ញៀវ, និងអ្នកផ្សេងទៀតនៅពេលឡើងលើយន្តហោះ និងសុវត្ថិភាពអីវ៉ាន់របស់ភ្ញៀវ

ARBITRATION COUNCIL

មុនពេលយន្តហោះចេញដំណើរ ក៏ប៉ុន្តែ បានបណ្តោយឱ្យមានការភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់នេះ ព្រោះក្នុងនាមគាត់ជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី គាត់មានតួនាទីទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រង និងបែងចែកការងារកូនក្រុម ក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនអីវ៉ាន់ដែលបានដាក់ចូលទៅក្នុងយន្តហោះ ថាចំនួននោះ បានគ្រប់ចំនួនតាមទិន្នន័យចំនួនឥវ៉ាន់ដែលទទួលបានពីផ្នែកចែកចាយអីវ៉ាន់ (Sorting Area) ឬទេ មុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យកូនក្រុមគាត់បិទទ្វារដាក់អីវ៉ាន់ និង/ឬមុនពេលអនុញ្ញាតិឱ្យរុញយន្តហោះចេញ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះគឺជាកំហុសរបស់លោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ ដែរ។ ដូចនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសបាន។ ករណីនេះ និយោជកបានចេញលិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ ចំពោះកំហុសគាត់ដែលធ្វើឱ្យភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់ ដែលលមានទំងន់ស្មើនឹង ២៤៤គីឡូក្រាម។

នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនមានចែងពីការចេញលិខិតព្រមានលើកទី១ លើកទី២ ឬលើកចុងក្រោយនោះឡើយ តែបានកំណត់ថា សម្រាប់កំហុសស្រាលលើកទី១ គឺនិយោជកអាចព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់, កំហុសស្រាលលើកទី២ និយោជកអាចចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងកំហុសស្រាលលើកទី៣ និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តង(យោងតាមចំណុច ១៩.៣.១)។ ចំណែកសម្រាប់កំហុសមធ្យមលើកទី១ និយោជកអាចចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ, កំហុសមធ្យមលើកទី២ និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ, កំហុសធម្យមចាប់ពី ៣ដង ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារតែម្តង (យោងតាមចំណុច ១៩.៣.២) ដោយលិខិតព្រមាននីមួយៗ មានសុពលភាពរយៈពេល ១២ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ។ ហេតុដូចនេះ ចំពោះលិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយដែលនិយោជកបានចេញចំពោះលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ គួរត្រូវកែតម្រូវទៅជាលិខិតព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់កំហុសមធ្យម ដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តលើកទី១ ហើយដែលមានសុពលភាពអនុវត្តរយៈពេល ១២ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំណុច ១៩.៣.២ ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការចេញលិខិតព្រមានចំពោះលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ តែម្នាក់ចំពោះកំហុសដែលភ្លេចអីវ៉ាន់ចំនួន ១៨កញ្ចប់នេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការចេញលិខិតព្រមាននេះមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ...។"*

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំការងារ និងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ។"*

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ *"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការ*

ចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់ពិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិក សហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពដើម្បីផ្តល់ ឬមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកផ្តល់លិខិតព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន គឺមានការរើសអើងដោយសារគាត់ គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយកំពុងស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បានអះអាងថា និយោជកផ្តល់លិខិតព្រមានជូនកម្មករនិយោជិត រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់ គឺមិនពាក់ព័ន្ធ និងមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ លើសពីនេះទៀតការផ្តល់លិខិតព្រមាននេះ គឺគាត់បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង វិធានវិន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី និង លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)*

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ប៊ិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ២៨៣/១៤-ល្បៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)*

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិធី ភ្លូបិល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាង នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកផ្តល់លិខិតព្រមានជូនកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ មានពាក់ព័ន្ធពីការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ បន្ថែមពីលើនេះ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការផ្តល់លិខិតព្រមាន គឺដោយសារកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង វិធានវិន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់លិខិតព្រមាននេះ គឺមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធការរើសអើងសហជីពដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ដែលមានកំហុសធ្វើឱ្យភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១៨កញ្ចប់ ហើយលិខិតព្រមាននេះ មានសុពលភាពរយៈពេល ១២ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំណុច ១៩.៣.២។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកលុបចោលលិខិតគ្រើនរំលឹកកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ចំពោះករណីភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១កញ្ចប់ កាលពីថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ដែលមានកំហុសធ្វើឱ្យភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១៨កញ្ចប់ ហើយលិខិតព្រមាននេះមានសុពលភាពរយៈពេល ១២ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំណុច ១៩.៣.២ ។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកលុបចោលលិខិតគ្រើនរំលឹកកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ចំពោះករណីភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១កញ្ចប់ កាលពីថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកម្មករនិយោជិត រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ដែលមានកំហុសធ្វើឱ្យភ្លេចអីវ៉ាន់ភ្ញៀវ ចំនួន ១៨កញ្ចប់ ហើយលិខិតព្រមាននេះមានសុពលភាពរយៈពេល ១២ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំណុច ១៩.៣.២។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**
ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
ឈ្មោះ ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**
ហត្ថលេខា ៖-----------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**
ហត្ថលេខា ៖-----------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៥/២០-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច

នៃសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប

ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូរណា ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

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

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **ម៉ារ សំបូរណា** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០០៥/២០-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប** ទាក់ទងចំណុចមួយចំនួន នៃការទាមទាររបស់ភាគីនិយោជក ថាវិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល តែត្រូវបានអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតសម្រេចថាវិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមនោះទេ ដោយមូលហេតុថា នៅក្នុងបណ្តឹងទាមទារ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត វ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយការដាក់ទោសវិន័យលោក វ៉ែន វ៉ាវ៉ាន់នេះ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារលើលក្ខខណ្ឌការងារ ឬ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិអង្គការវិជ្ជាជីវៈពោល គឺសិទ្ធិសហជីពនោះដែរ ហើយវិវាទនេះក៏មិនបានធ្វើឱ្យរអាក់រអួល ឬមានភាពរំខានអ្វីដល់សកម្មភាពក្រុមហ៊ុននោះដែរ។

មាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ វិវាទបុគ្គល *គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក នឹង*កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ឬច្រើននាក់ តាមរៀងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទបញ្ញត្តិការងារ នៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងបញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន " ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា៖ *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។"*

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

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

គ- វិវាទនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ យើងខ្ញុំកឃើញថា វិវាទដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតមួយរូប គឺឈ្មោះ រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ មានតួនាទីជាប្រធានសហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ តាមន័យនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ នៃវិវាទរួម គឺមិនត្រូវបានបំពេញឡើយ ដោយសារវិវាទកម្មវត្ថុនៃបណ្ដឹង គឺពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌទី២ សម្រាប់វិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺទាក់ទងការបកស្រាយការអនុវត្តវិធានវិន័យដែលនិយោជកបានដាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិត រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ ថាតើស្របតាមកិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតពិពណ៌នាការងារ (Job Description) ដែរ ឬទេ។ តាមន័យនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ នៃវិវាទការងាររួមមិនត្រូវបានបំពេញឡើយ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌទី៣ នៃវិវាទការងាររួម យើងខ្ញុំកមិនឃើញមានអង្គហេតុបង្ហាញថា វិវាទនេះដែលកំពុងកើតមាននេះ មានឬអាចបណ្ដាលក្រុមហ៊ុន ប្រព្រឹត្តទៅពុំស្រួលឬ ធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមឡើយ។

ចំពោះអង្គហេតុ និងលក្ខខណ្ឌដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ គឺមានលក្ខណៈសមស្របនឹងលក្ខខណ្ឌនៃបញ្ញត្តិកំណត់អំពីវិវាទបុគ្គល។

ហេតុដូចនេះ យើងខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាលគួរតែសម្រេចថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល និងបដិសេធការប្ដឹងទាមទារ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ,ថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាល

ម៉ារ សំបូរណា