



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខសំណុំរឿង : ៧៥/០៧ — ជី ឌី អឹម

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **សេង វ៉ុចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លីវ សុវណ្ណ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ខេមបូឌា ប្រៃសណីយ៍**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៥ សង្កាត់បួស្សីកែវ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៤៣០ ២៥៦

ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- សៀម សុវណ្ណវិទូ

បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

២- តាំង ម៉េង

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

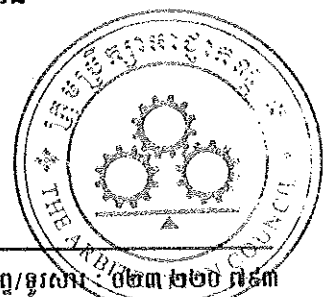
ឈ្មោះ : **សហព័ទ្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ខេមបូឌា ប្រៃសណីយ៍**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៥ សង្កាត់បួស្សីកែវ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៩៦ ០០៧

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :



- ១- និន្នា ធិវាយុ មន្ត្រីសម្របសម្រួលនៃសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ២- ព្រហ្ម ចាន់ណារិន មន្ត្រីសម្របសម្រួលនៃសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ៣- មាយ សារិទ្ធ លេខាសហជីព
- ៤- ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ខេមបូឌាប្រិន
- ៥- កើត វង្ស អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ខេមបូឌាប្រិន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋ ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក រូបលោកចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយកលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះស្ថិតក្នុងការសាកល្បងដែលមានរយៈពេលពីរខែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានរើសអើងចំពោះថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយហើយ របាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ៨០២ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនិវត្តិមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី) ។



បញ្ហាដែលកើតឡើង :

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អ ប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះ ផ្សាចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាត ចំនួន ចំណុច១០ លើការ ទាមទារចំនួន១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅ ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះស្បើយ លេខ៨០១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកោះហៅមក សវនាការនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាម សួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះស្បើយ បន្ថែមទៀត ដោយមិនបានទទួលនូវចំណុចសះស្បើយនោះទេ។ ដូច្នេះចំណុចវិវាទដែលមិនសះស្បើយជាដាច់ខាត ចំនួន១ចំណុច នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញ នៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

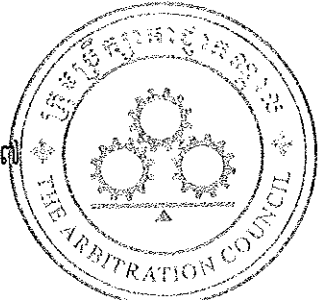
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១-កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- ២-ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ
- ៣-លិខិតអញ្ជើញចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧
- ៤-សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦
- ៥-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧



OK

- ៦-សំណើរសុំចុះទិដ្ឋការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧
- ៧-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម អិនធើប្រាយ ខូអិលធើឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧
- ៨-សេចក្តីប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និង ថាមពល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦
- ៩-របាយការណ៍ផ្នែកបោកគក់សំរាប់កម្មករសាកល្បង

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១-សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ប្រើន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២-កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុនសាខា ជី ឌី អឹម ខេមបូឌា ប្រើន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣-សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

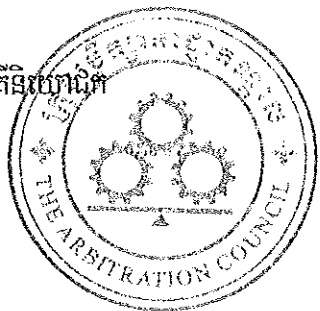
- ១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន លេខ៨០២ គ.ប./អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧
- ២-កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ៣៤៤ លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ៣៤៥ លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



OK

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំណុចវិវាទទី១

- ក្រុមហ៊ុនជី ឌី អឹម បានចាប់ផ្តើមការនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួនប្រមាណ ៤២០នាក់
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ
- ក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើស លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ចូលបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្នែកបេកតក់ ក្រោម កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដរយៈពេល២ខែ (ចុះពីថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល៤៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ)
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:៣០នាទីព្រឹក
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចូលរួមការបោះឆ្នោតសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្ញើមកឱ្យ (មានស្នាមមេដៃកម្មករ)
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ជាការរើសអើងសហជីពព្រោះ :
 - នៅថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ កម្មករបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនពីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ គឺជាថ្ងៃអាទិត្យដែលខាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការទេនៅថ្ងៃនោះ ។ ម្យ៉ាងទៀតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា លើលិខិតជូនដំណឹងបេក្ខភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ មិនមានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់អ្នកទទួលលិខិតឡើយ
 - នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៤:២០នាទីល្ងាច សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ បានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ដែលទីតាំងបោះឆ្នោតស្ថិតនៅភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌបួស្សីកែវ ក្រុងភ្នំពេញ និងមានសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតប្រមាណ៦៤នាក់ ។
 - នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ កម្មករបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនម្តងទៀតពីបេក្ខជនដែលជាប់ឆ្នោតសហជីព។ ប៉ុន្តែខាងកម្មករបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃនោះគឺខាងសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករយកលិខិតនោះចូលទេ ។ កម្មករលើកឡើងទៀតថា អ្នកដែលយកលិខិតទាំងពីរលើកទៅនោះ គឺមានឈ្មោះ ហេង សុភក្តិ ដោយឈ្មោះនេះត្រូវបានលាតែងតែសហជីពហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវភស្តុតាងដែលជាលិខិតជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនដោយមានចុះថ្ងៃខែ ឆ្នាំថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលផ្តុំយុទ្ធវិធីដែលកម្មករបានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ។



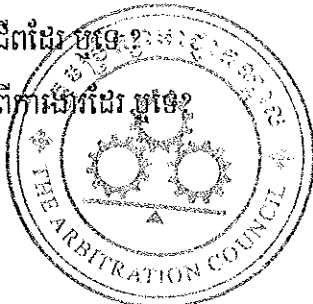
OK

- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា សហជីពបានដាក់លិខិតសុំចុះបញ្ជីការទៅក្រសួងការងាររួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីការពីក្រសួងការងារនៅឡើយទេ ព្រោះក្រសួងការងារ បានស្នើឱ្យកែចុះកែឡើងច្រើនដងពេក ។
- ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ មិនមែនជាការរើសអើងសហជីពព្រោះ :
 - ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ដោយលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ស្ថិតនៅក្នុងការសាកល្បង ការងារនៅឡើយ ធ្វើការទទួលបានលទ្ធផលការងារទាប និងបានជជែកក្នុងម៉ោងធ្វើការ
 - ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានសំគាល់មើលលទ្ធផលការងារទាបរបស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ មិនមែនតែមួយថ្ងៃទេ គឺសំគាល់មើលជាច្រើនថ្ងៃមកហើយ ។
 - ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ទៀតថា ការងាររបស់លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋគឺមានមេការម្នាក់ជាអ្នកមើលការខុស ត្រូវដោយមេការនោះជាអ្នកកំណត់ថា លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋ ធ្វើការទទួលបានលទ្ធផលការងារទាប និងបានជជែកក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងជាអ្នកដែលបានបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ដែរ ។
 - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការអះអាង និងមូលហេតុក្នុងការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ គឺតាមរយៈមេការមើលការខុសត្រូវនោះជាអ្នកវាយតម្លៃ និងជូនដំណឹងទៅ ខាងរដ្ឋបាល ហើយការបញ្ឈប់ទៀតសោត ក៏មេការនោះជាអ្នកបញ្ឈប់ដែរ ។ នៅក្នុងសវនាការ អ្នកមេការនោះគឺមិនបានមកសវនាការទេ មានតែអ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុនដែលគ្រាន់តែពាំនាំនូវការអះអាង និងមូលហេតុពីមេការនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ការងាររបស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់ការងាររបស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ព្រោះក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និងការងាររបស់គាត់ទទួលបានលទ្ធផលទាប ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាលើអំណះអំណាង នីមួយៗ ដូចខាងក្រោមនេះ:

- ១) តើការបញ្ឈប់ការងារលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋជាការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែរ ឬទេ?
- ២) តើការបញ្ឈប់ការងារលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ បានធ្វើទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?



១-ការបញ្ឈប់ការងារលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ជាការរើសអើងសហជីព ដែរឬទេ

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " រៀបរយតែមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬ អត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬ ជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទបញ្ញត្តិទាំង ឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណា ម្នាក់អាចយកបញ្ហា:

- ...
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីអំពើ:
- ...
- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជា សមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុង ជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និង ការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការ ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និង ការបណ្តេញចេញ ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតដែលអះអាងថា មានការរើសអើងដោយហេតុផលការចូលរួមសហជីព គឺ ជាភាគីដែលត្រូវតែបង្ហាញនូវភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រពី អំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសម្រេចដែរថា ប្រសិនបើមិនមាន ភស្តុតាងបង្ហាញថា ភាគីនិយោជកបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិករបស់សហជីពទេនោះ អំណះអំណាង ពីការរើសអើង មិនអាចត្រូវបានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿង លេខ ៥០ /០៥-ប្បវឌ្ឍន) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់របស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុង សវនាការថា ការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋពីការងារព្រោះ លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋធ្វើការទទួលបានលទ្ធផលល្អ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវភស្តុតាងពិនិយោជក ដែលបញ្ជាក់អំពីការប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនបោកខោអាវ ដែលបង្ហាញពីលេខ PO លេខ EDP ម៉ោងចូលម៉ាស៊ីន និងម៉ោងយកចេញពីម៉ាស៊ីនរបស់ កម្មករឈ្មោះ ឆាន់ ពិសិដ្ឋ អត្តលេខT00795 ដែលដូចគ្នាជាមួយ លេខ PO លេខ EDP ម៉ោងចូលម៉ាស៊ីន និងម៉ោងយកចេញពី ម៉ាស៊ីនរបស់ កម្មករដែលមានអត្តលេខ T00789 ឃើញថា លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋបានយកខោអាវលេខ PO លេខ EDP ដែលដូច គ្នានេះដាក់ចូលក្នុងម៉ាស៊ីនបោកគក់បានប្រាំមួយលើក ចំណែកកម្មករដែលមានអត្តលេខ T00789បានដាក់ចូល



ម៉ាស៊ីនចំនួនប្រាំលើក ។ ហេតុនេះហើយការលើកឡើងរបស់និយោជកថាលោកឆាន់ ពិសិដ្ឋ ធ្វើការទទួល បានលទ្ធ
ផលទាបមិនមានហេតុផលសមរម្យនោះទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់ លោក
ឆាន់ ពិសិដ្ឋហាក់ដូចមានមូលហេតុផ្សេងដែលទាក់ទងនឹងសហជីព ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញថា
តើការបញ្ឈប់លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋនេះទាក់ទងនឹងសហជីពទេ ដោយហេតុថា ភាគីសហជីព មិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាង
ច្បាស់លាស់ដូចជាសហជីពបានបញ្ជាក់ថា បានជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០០៧ ដែលជាថ្ងៃអាទិត្យមិនអាចយកមកជាផ្លូវការណ៍បានឡើយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏
យល់ឃើញថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលកម្មករអះអាងថា បានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន គឺមាន
លក្ខណៈខុសគ្នាពីឯកសារដែលបានដាក់មក ដែលចុះនៅ ថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ទៅវិញ ហេតុនេះការលើក
ឡើងរបស់កម្មករ គឺមិនអាចយកជាការក្នុងការធ្វើជាមូលដ្ឋានសំរេចបានទេ ។

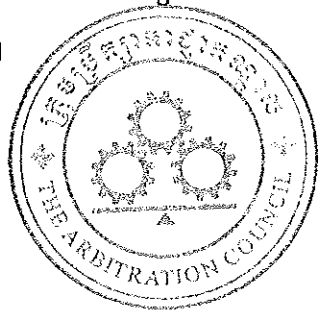
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាទៅលើការលើកឡើងរបស់ភាគីសហជីព កម្មករ
និយោជិតថា ការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ពីការងារមានការរើសអើងសហជីពឡើយ ដោយសារថា ភស្តុតាង និង
ហេតុផលអះអាងមិនច្បាស់លាស់ និងមិនអាចអោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យកមកធ្វើជាហេតុផល ក្នុងការ
សម្រេចបានឡើយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ថាតើចំពោះលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ទទួលបានការការពារ
ពិសេសដែរឬទេ?

ប្រការ៣នៃ ប្រកាសលេខ ៣០៥ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ
សម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ " កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោត
ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពទទួលបាននូវការការពារ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិបុគ្គលិកដែរ ។
ការការពារនេះមានរយៈ ពេល៤៥ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោត
ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំង នេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យដឹងថាលោកឆាន់ ពិសិដ្ឋទទួលបានការការពារពិសេសតាម
ផ្លូវច្បាប់ឬក៏អត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាទៅលើចំណុច៣ គឺ៖

- ១-តើកម្មករនិយោជិតនោះជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបាននូវការ ការពារពិសេសឬទេ?
ករណីលោកឆាន់ពិសិដ្ឋ ត្រូវបានពិនិត្យឃើញថា គាត់ជាបេក្ខជនដែលឈរឈ្មោះសហជីព និងក្រោយមក
ជាប់ជាប្រធានសហជីព ដូច្នេះតាមផ្លូវច្បាប់គាត់បានទទួលបានការការពារពិសេស ។
- ២-ការបញ្ឈប់ធ្វើឡើងនៅ ក្នុងកំឡុងពេលទទួលបានការការពារពិសេសដែរឬទេ?



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់ លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលស្ថិតនៅក្នុងកំឡុងពេលការការពារពិសេសតាមមាត្រាច្បាប់ខាងលើ ៤៥ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃ បោះឆ្នោត ។

៣-តើសហជីពត្រូវជូនដំណឹង ទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស ឬទេ?

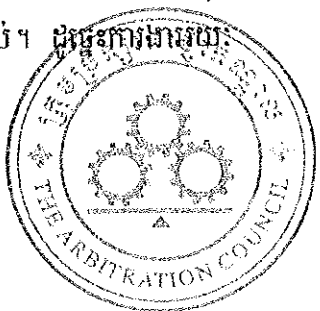
តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាស្តុកតាមក្នុងការជូនដំណឹងរបស់ កម្មករគឺមិនអាចយកជាការបានដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទទួលដំណឹងពីការបោះឆ្នោត ឬបេក្ខជនជាប់ឈ្មោះ នោះទេ ។ ហេតុនេះត្រង់ចំណុចទី៣នេះភាគីកម្មករមិនបានបំពេញតាមផ្លូវច្បាប់ទេ

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ មិនស្ថិតនៅក្នុងការការពារដូចមានចែង ក្នុងប្រកាសលេខ៣០៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ឡើយ ។

២-ការបញ្ឈប់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ពីការងារ បានអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីរបស់ច្បាប់ ដែរឬទេ

មាត្រា៨នៃច្បាប់ការងារចែងថា " ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានចីរវេលាលើស កាលបរិច្ឆេទ ជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យនិយោជក វិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិត ស្គាល់យ៉ាង ជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាក ល្បងការងារ មិនអាចមានចីរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះ កម្មករធម្មតា ។ "

យោងទៅតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករកាត់ដេររយៈពេលសាកល្បងមានពីរខែ សំរាប់កម្មករជំនាញ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿង លេខ៦៩/០៤-ខមមេនវើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរកឃើញថា កម្មករកាត់ដេរជាកម្មករជំនាញ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿង លេខ ៥៣/០៦-ហុងម៉ឺ ចំណុចវិវាទទី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កម្មករផ្នែកកាត់ជាកម្មករ ជំនាញ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការងាររបស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ជាការងារ ជំនាញដែរ ព្រោះការងារបោកគក់ គឺជាការងារបោកគក់តាមម៉ាស៊ីនបោកគក់ (កម្មករបានលើកឡើង នៅក្នុង សវនាការថា មានម៉ាស៊ីនបោកគក់ចំនួន១៣គ្រឿង) ដែលតម្រូវឱ្យមានជំនាញច្បាស់លាស់។ ដូច្នេះការងាររយៈ ពេលសាកល្បងពីរខែ របស់លោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ជារយៈពេលស្របច្បាប់នីតិវិធីការងារ ។



មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ” នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការ ព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ទិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានការចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យា ។ ”

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ការងារ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះ គឺ ជាកិច្ចសន្យា មានទិរវេលាកំណត់ ដោយកិច្ចសន្យានេះសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចែងជាក់ច្បាស់ពីកាល បរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើម និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាកំណត់ អាចធ្វើបាននៅ ពេលដល់ការកំណត់នៃកិច្ចសន្យា និងអាចរំលាយតាមឆន្ទៈគូភាគីបាន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ដោយសារ តែលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ធ្វើការបានផលិតផលតិច។ ប៉ុន្តែតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យ ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងថា លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋធ្វើការទទួលបានផលិតផល ទាប ចំពោះការបញ្ឈប់លោកឆាន់ ពិសិដ្ឋពីការងារឡើយ ។

មាត្រា ៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល បញ្ជាក់ថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាកំណត់មុនកាល បរិច្ឆេទ បើកសិទ្ធិឱ្យគូភាគីទទួលបាននូវ :

- ១. ជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្ទើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករត្រូវបាន ទទួលរហូតដល់ចប់កិច្ចសន្យា
- ២. ប្រាក់បំណាច់យ៉ាងហោចណាស់ស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល តាមការគណនាដូចខាងក្រោម

ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល២ខែ នៃកិច្ចសន្យាការងារ X ៥

១០០

មាត្រា ១៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ” លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀង ខ្លួនដែលផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើ ការមួយខែជាប់ ។ ”

មាត្រា ១៦៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ” ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិត បានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា១៦៦ខាង លើ ។ ”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមមាត្រាខាងលើ កម្មករត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំ ឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃកន្លះ សំរាប់កម្មករដែលធ្វើការមួយខែជាប់ ឬបើមិនបានធ្វើការចំនួន ២ខែបន្ត បន្ទាប់ទេ ត្រូវគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការ ។



(Handwritten mark)

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា តាមរយៈភស្តុតាងជាកិច្ចសាកល្បង រវាង និយោជក និងលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋ ក្នុងប្រការ១០ នៃកិច្ចសន្យាការងារ(រយៈពេលសាកល្បង) ចែងថា " ក្នុង អំឡុងពេលធ្វើការសាកល្បងនេះ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិរំលាយកិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង មិនចាំបាច់មានការព្រម ព្រៀងពីភាគីម្ខាងទៀតឡើយ ហើយនឹងមិនផ្តល់ រឺក៏មិនអាចទាមទារសំណងជំងឺចិត្តពីភាគីណាបានឡើយក្រៅពី ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាទ្ធដែលធ្វើបាន ។"

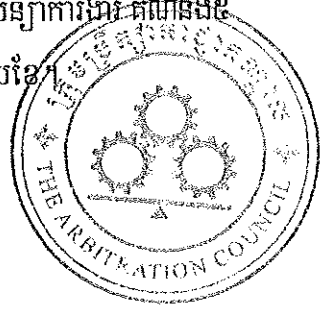
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាដែលបានធ្វើនេះគឺមានលក្ខណៈដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ឱ្យកម្មករទាបជាងច្បាប់ ហើយដោយយោងលើមាត្រា ១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា " បទប្បញ្ញត្តិ ទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ ជាសាធារណៈ រឿងលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិ បញ្ជាក់ ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ ដែលកើតឡើងដោយការសំរេច ចិត្តជាឯកតោភាគីក្តីដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញា ណាមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែល ណែនាំ អនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយ ពេញច្បាប់ ។" ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ១០នៃកិច្ចសន្យានេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច និយោជកសងទៅកម្មករ នូវប្រាក់ជំងឺចិត្តស្ទើររយៈពេលសរុបនៃ កិច្ចសន្យាគឺ ស្មើនឹងរយៈពេល២ខែនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាប្រាំភាគរយគឺស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ពីរខែនៃកិច្ចសន្យាការងារ គុណនឹង៥ ថែក១០០ និងប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឆាន់ ពិសិដ្ឋចូលធ្វើការជាធម្មតា វិញ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង នូវប្រាក់ជំងឺចិត្តស្ទើររយៈពេល សរុបនៃ កិច្ចសន្យាគឺ ស្មើនឹងរយៈពេល២ខែ នៃ កិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាប្រាំភាគរយគឺស្មើនឹង ប្រាក់ឈ្នួលពីរខែនៃកិច្ចសន្យាការងារ គុណនឹង៥ ថែក១០០ និងប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ។



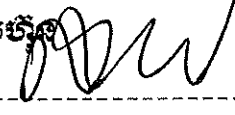
(Handwritten mark)

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

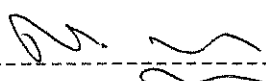
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

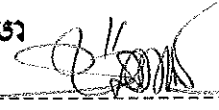
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ។

ឈ្មោះ : **សេង ភូមធីន** 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា** 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា** 
ហត្ថលេខា: -----

