



អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៦៧៦ ៧៥៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក លី វេង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ២- លោក ម៉ែ ស៊ីម៉ា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ៣- លោក កុល ជីវ័ន្ត ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ភូយៀន
- ៤- កញ្ញា ជា សារុន អគ្គលេខាធិការសហជីព
- ៥- លោក នាក់ ណម តំណាងកម្មករ

**បញ្ហាភូមិវិនិយោគ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយរយៈពេល២ម៉ោង ចំនួន ១៥០០ រៀល និងលើសពី២ម៉ោងឡើងទៅ ចំនួន ២០០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឆ្លើងប្រាក់ឈ្នួលផ្នែកដាងភ្លើង និងជាងគ្រប់ជំនាញ ចំនួន១០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយត្រូវពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរចំនួន ០១ ថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យខាងក្រៅ ក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូន ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ( អាណត្តិទី៨ ) ។



៤

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ០១៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៥២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) , សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ១១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្ខមករាឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារជាលើកចុង ក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៥ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ពូយ៉េន លេខ ០១៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០៣ ចំណុច នេះ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០១ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី ១ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសះជា ដែលនៅសល់ចំនួន២ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុច វិវាទទី៣ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម :

**ភស្តុតាង**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :** គ្មាន



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៩៣១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០  
ជម្រាបមកលោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ភូ យៀន ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតលេខ ១០៥/១០ សសក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ  
២០១០ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ភូ យៀន ស្តីពីការចុះបញ្ជីការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពកម្មករនិយោជិត ភូ យៀន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ជុំ សារ៉ាត់ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ស៊ឹម ប៊ុនឡូ ជូនអ្នកជំងឺឈ្មោះ ជុំ សារ៉ាត់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សុន ស្រីដេត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៧- លិខិតបញ្ជាក់ការព្យាបាលរបស់វេជ្ជបណ្ឌិត ម៉ៅ ម៉េងជ្រៀង ជូនអ្នកជំងឺឈ្មោះ សុន ស្រីដេត ចុះថ្ងៃទី  
២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៨- លិខិតបញ្ជាក់របស់ពេទ្យប្រចាំរោងចក្រ ជូនឈ្មោះ សុន ស្រីដេត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៩- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ភួង ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១០- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ស៊ឹម ប៊ុនឡូ ជូនអ្នកជំងឺឈ្មោះ ភួង ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ  
២០១០ ។
- ១១- លិខិតបញ្ជាក់របស់ពេទ្យប្រចាំរោងចក្រ ជូនឈ្មោះ ភួង ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១២- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារលេខ ៩០៨ កប/អក/អចក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ  
២០១០ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ១៣- តារាងឧបសម្ព័ន្ធ អំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង ។
- ១៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ចុះទិដ្ឋាការពីអធិការការងារថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៥- ប័ណ្ណបំពេញ ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៦- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- លិខិតបញ្ជាក់របស់ពេទ្យប្រចាំរោងចក្រ ជូនឈ្មោះ សុខ ចាន់នី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៩- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ ជូនអ្នកជំងឺឈ្មោះ សុខ ចាន់នី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២០- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ សុខ ចាន់នី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២១- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ណាំ ស្រីនីន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។



6

២២- លិខិតបញ្ជាក់របស់ពេទ្យប្រចាំរោងចក្រ ជូនឈ្មោះ អ៊ុយ បូណា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

២៣- វេជ្ជបញ្ជារបស់មន្ទីរពេទ្យព្រះកុសុមៈ ជូនអ្នកជំងឺឈ្មោះ អ៊ុយ បូណា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ ។

២៤- ប័ណ្ណសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ អ៊ុយ បូណា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- លិខិតរបស់ជាងទាំងអស់គ្នាធ្វើការនៅរោងចក្រ ពូ យៀន គោរពចូលមកលោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំប្រាក់ខែឡើង ១០ % ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន លេខ ០១៣ កប/អក/វក ចុះ ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ពូ យៀន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១១ ។

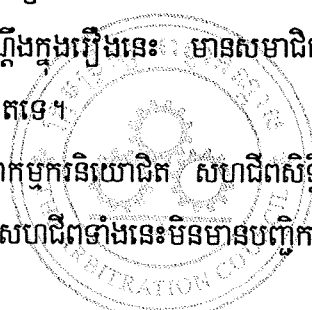
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- រោងចក្រ ពូ យៀន ( ខេមបូឌា ) អនុវេជ្ជប្រយោជន៍ មានកម្មករនិយោជិត សរុបប្រហែល ២.៥០០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ពូ យៀន ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិក ប្រហែល ៤០០ នាក់ ។ សហជីពនេះគ្មានបញ្ជីកាបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។
- នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីពចំនួន ៥ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពកម្មករនិយោជិត សហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍ការងារ សហជីពសិទ្ធិកម្មករ និងសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា ។ សហជីពទាំងនេះមិនមានបញ្ជី កាបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។



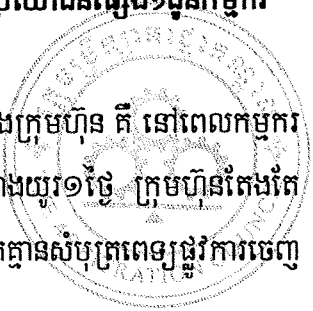
6

**ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល  
ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងភ្លើង និងជាងគ្រប់ជំនាញ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពគ្នាថា ក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជាងភ្លើង ជាងឈើ ជាងសំណង់ ជាងផ្សារដែក ជាងម៉ាស៊ីន និងជាងទឹក ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ទាំងអស់ គឺ ៦៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលនេះ ជាងទាំងនោះទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៨ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ជំនាញពីដុល្លារអាមេរិក ទៅ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឬលើសពីនេះក៏មាន ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតធម្មតា ដែលគ្មានជំនាញ ដូចជាតួនាទីខាង អនាម័យ មិនទទួលបានប្រាក់ជំនាញដូចជាងគ្រប់ជំនាញខាងលើនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ១០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ៦៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់មានតួនាទីជាជាងមានជំនាញ ហេតុនេះ ត្រូវបាន ប្រាក់ឈ្នួលលើសពីកម្មករនិយោជិតធម្មតា ដែលមិនមានជំនាញ ។ ក្រៅពីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលដែល ទទួលបានមិនសមាមាត្រនឹងតម្លៃទំនិញផ្សារ ដែលមានតម្លៃថ្លៃ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមការទាមទារនេះ បានទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលនេះ នៅពេលដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តនឹងប្រាក់ឈ្នួលនេះ ពួកគាត់អាចមិន ចុះលើកិច្ចសន្យាការងារនោះបាន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពគ្នាថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬកិច្ចសន្យារវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែក ជាងគ្រប់ជំនាញនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានតួនាទីជាជាងគ្រប់ជំនាញ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន  
ឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរ១ថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករ  
និយោជិត**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកអះអាងថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺ នៅពេលកម្មករ និយោជិតឈឺ ហើយគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់សម្រាកយ៉ាងយូរ១ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនតែងតែ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតគ្មានសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការចេញ



6

ដោយគ្រូពេទ្យ ដែលនៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ឬវិក្កយប័ត្រទិញថ្នាំ ចេញដោយកន្លែងលក់ថ្នាំ ដែលមានទីតាំង ច្បាស់លាស់នោះទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត តែ មិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពេទ្យក្រុមហ៊ុន គឺគ្រាន់តែចេញសំបុត្រឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យសុខភាពជា មួយពេទ្យ ដែលនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុននៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមិនអាចព្យាបាលចូរ ស្បើយភ្លាមៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យប្រចាំការ ជាគិលានុបដ្ឋាយិកា និងវេជ្ជបណ្ឌិត ផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពគ្នាថា ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺនៅពេលធ្វើការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតអាចទៅជួបពេទ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បីពិនិត្យ។ ប្រសិនបើស្ថានភាពជម្ងឺមិន អាចព្យាបាលបានចូរស្បើយភ្លាមៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតដែលចង់ចេញទៅផ្ទះ ជាដំបូងត្រូវទៅ ជួបពេទ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យគ្រូពេទ្យបញ្ជាក់ថា ឈឺមែន។ បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតនោះទៅជួបប្រធាន ក្រុម ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតចេញទៅផ្ទះ។ បន្ទាប់មកទៀត កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅសុំការអនុញ្ញាតពី ប្រធានផ្នែក។ ចុងក្រោយ គឺ កម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាលទៀត ទើបអាចចេញទៅផ្ទះ បាន។ ភាគីទាំងពីរលើកឡើងទៀតថា ពេលត្រឡប់មកក្រុមហ៊ុនវិញ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញ វេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ឬបង្ហាញវិក្កយប័ត្រទិញថ្នាំរបស់កន្លែងលក់ថ្នាំ ដែលមាន អាសយដ្ឋានច្បាស់លាស់ដល់ខាងរដ្ឋបាល ទើបក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃ ដែលចេញទៅផ្ទះពេលមានជម្ងឺនោះ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានវេជ្ជបញ្ជា ឬវិក្កយប័ត្រ ថ្នាំ ដែលបានទិញ មកបង្ហាញក្រុមហ៊ុនទើបក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល គឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុនត្រូវ តាមដានជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយផ្តល់ប្រភេទថ្នាំដែលក្រុមហ៊ុនមានឱ្យស្របនឹងវេជ្ជបញ្ជា ឬ វិក្កយប័ត្រថ្នាំ ដែលបានទិញនៅខាងក្រៅនោះ។

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ប្រការ ៦ ស្តីពីអវត្តមានមានច្បាប់ និង អវត្តមានគ្មានច្បាប់ បានចែងថា "...ក្នុងករណីមានជម្ងឺធ្ងន់មិនអាចមកធ្វើការបាន ឬមានការចាំបាច់បន្ទាន់ សាមីជន អាចសុំច្បាប់តាមរយៈតំណាងរបស់ខ្លួន ឬផ្តល់ដំណឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទ តែត្រូវធ្វើលិខិត សុំច្បាប់ជាក្រោយយ៉ាងយូរ២ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមឈប់។ ចំពោះករណីមានជម្ងឺ ការសុំច្បាប់សម្រាក ព្យាបាលត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ..."។



6

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:**

**ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ១០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងភ្លើង និងជាងគ្រប់ជំនាញ**

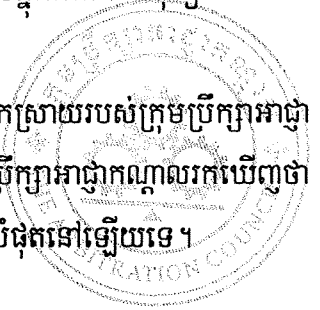
ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការផ្នែកជាងគ្រប់ជំនាញបានធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន តម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ចំនួន ១០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រម តាមការទាមទារទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម :

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពគ្នាថា មិនមានកិច្ចព្រម ព្រៀង ឬកិច្ចសន្យារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងគ្រប់ជំនាញទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬ បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលដល់កម្មករ និយោជិតផ្នែកជាងគ្រប់ជំនាញឡើយ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងគ្រប់ជំនាញ ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល១០ភាគរយនេះ មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយគាំទ្រទេ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ ពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាព ជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីគ្រីន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវីវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃឹក ស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៤២/០៩ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវ ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពី ប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ពូ យៀន នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។



6

សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ពូ យៀន មិនមានបញ្ជីកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតដូច ចែងក្នុងមាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាម លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ" ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ពូ យៀន មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវាទៅដល់ប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ដោះស្រាយទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ១០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកជាងភ្លើង និងជាងគ្រប់ជំនាញ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករនិយោជិតឃើ ហើយត្រូវពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនឱ្យ សម្រាកយ៉ាងយូរ១ថ្ងៃសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករ និយោជិត**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូន កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឃើ ហើយមានត្រូវពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់សម្រាកយ៉ាងយូរ ១ថ្ងៃ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ហើយទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសំបុត្រពេទ្យខាងក្រៅរោងចក្រ ឬ លិខិតបញ្ជាក់ការទិញថ្នាំបន្ថែមទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ទេ ។ ចំពោះការអនុវត្ត សព្វថ្ងៃ គឺក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមែន ។ ហេតុនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលឃើ ហើយមានសំបុត្រត្រូវពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរ១ថ្ងៃដែរ ឬទេ?

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ប្រការ៦ ស្តីពីអវត្តមានមានច្បាប់ និង អវត្តមានគ្មានច្បាប់ បានចែងថា "...ក្នុងករណីមានជម្ងឺធ្ងន់មិនអាចមកធ្វើការបាន ឬមានការចាំបាច់បន្ទាន់ សារមីជន អាចសុំច្បាប់តាមរយៈតំណាងរបស់ខ្លួន ឬផ្តល់ដំណឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទ តែត្រូវធ្វើលិខិត សុំច្បាប់ជាក្រោយយ៉ាងយូរ ២ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមឈប់ ។ ចំពោះករណីមានជម្ងឺ ការសុំច្បាប់សំរាកព្យាបាល ត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិត បញ្ជាក់ពី គ្រូពេទ្យផ្លូវការ..." ។

កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម...អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានត្រូវពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។



ថិរវេលាអវត្តមាននោះ ត្រូវមានកំណត់ត្រីមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស....” ។

យោងតាមកថាខ័ណ្ឌ ៣ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានជម្ងឺ ហើយមានត្រូវបានគ្រូពេទ្យផ្លូវការទទួលស្គាល់ថា ពិតជាឈឺមែន ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្រូពេទ្យផ្លូវការនៅក្នុងសំណុំរឿង មុនៗ គឺគ្រូពេទ្យដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលវេជ្ជសាស្ត្រ ឬសុខាភិបាល ដែលទទួលស្គាល់ ដោយក្រសួងសុខាភិបាល មានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រឹមត្រូវ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យ ប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្រសួងសុខាភិបាល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០២/០៧-រកតិច្យ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៨-យ៉ុង រ៉ា ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៩/០៩-ប៊ុនធើរេដើរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៤៥/១០-យ៉ុង រ៉ា ទី ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី- ហ្សូស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ គ្រូពេទ្យផ្លូវការនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ គឺគ្រូពេទ្យដែលទទួលបានការបណ្តុះ បណ្តាលពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលវេជ្ជសាស្ត្រ ឬសុខាភិបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាល មាន សញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រឹមត្រូវ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្រសួង សុខាភិបាល ។

យោងតាមអង្គហេតុ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក នៅពេលមានជម្ងឺនៅពេលធ្វើការងារនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន មានគ្រូពេទ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យគាត់បានឈប់សម្រាកចេញទៅផ្ទះ សម្រាប់រយៈពេលមិនលើសពី១ ខែ ហើយលើសពីនេះកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតពីប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក និងរដ្ឋបាល ដែល អនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចេញទៅផ្ទះទៀតផង ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដែលជាវេជ្ជបណ្ឌិតនោះ ក៏ជាគ្រូពេទ្យផ្លូវ ការ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាសាស្ត្រ ឬសុខាភិបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួង សុខាភិបាល មានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រឹមត្រូវ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្រសួងសុខាភិបាល ។ ការដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានវេជ្ជបញ្ជា ឬវិក្កយប័ត្រទិញថ្នាំ ពីពេទ្យ ក្រៅក្រុមហ៊ុនទៀត ទើបក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃដែលឈឺនោះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយ មានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរ១ខែ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរ១ខែ ។



6

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ២ :** បដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ១០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកជាងភ្លើង និងជាងគ្រប់ជំនាញ ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ :** បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេល កម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឱ្យសម្រាកយ៉ាងយូរ ១ ថ្ងៃ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

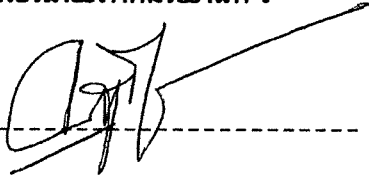
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុទ្ធី**

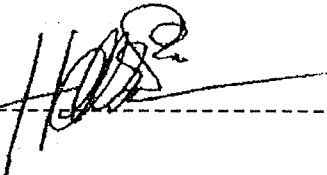
ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: -----

