

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

• • • ២០១៤ • • •

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខ្លោះសំណុំរឿង : ១២៥/០៩-វិនខេម ខបកើរេសិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាធរកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាធរកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ស៊ុន គឹមសាន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបកើរេសិន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ ៧០ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៨ ៩៧៣

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឡាយ ជ្រាវ

ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- លោក ហេង ឆេងធឿន

បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

៣- កញ្ញា លីម បុន្នុបសី

បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

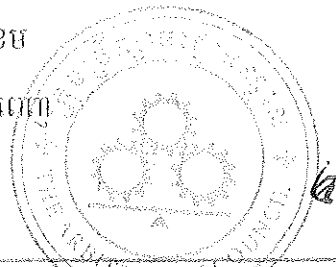
២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ័ន្ធហាជីព-សហគ័ន្ធលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ក្រុមហ៊ុន វិនខេម

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ ៧០ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៩៤ ០៧៤

លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

- ១- លោក សុក្រ វិចិត្រ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ
- ២- លោក អ៊ុយ ពិសី ប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វិនខេម
- ៣- លោក ឌីត សុណាន អនុប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មកររោងចក្រ វិនខេម

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់នោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមសមាមាត្រ តាម ចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។ ដោយ ឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតែប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់មិនផ្តល់ឱ្យឡើយ ។

អំណាចសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី៣(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (រាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស្ថិតនៅផ្លូវលេខ១១
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៥:៣០ នាទី រសៀល) ។



បញ្ហានៃសីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសេវាកូដល្យការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន០២ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន១២ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនបកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៥:៣០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០២ ចំណុចនេះ តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទាមទារទាំង០២ចំណុចនេះទេ ។ ដូច្នោះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ឥតសុភាព

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥតសុភាព ដែលត្រូវអង្វរជូនក្នុងសវនាការសម្រេចសវនាការនោះមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ឡាយ ជ្រាវ, កញ្ញា លីម បុទុមរស្មី និង លោក ហេង ឆេងរ៉ូរ៉ូ លេខ ០៤៥ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- សារណាសង្ខេបពាក់ព័ន្ធចំណុចវិវាទ ។
- ៣- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។
- ៤- លិខិតប្រាក់ឈ្នួល (Employee Payroll Slip) របស់ឈ្មោះ ឯក ត្រីម, ឌីម ផល្លិន, ហង ត្រីវិរុំ, ប៊ែត សាប៉េ, សួន ត្រីយ៉ាង, ម៉ីម ត្រីពៅ, ប៊ែត សាម៉ីន, ប៊ែត អ៊ុន, លេង ថៃឡាវ, ប៊ែង រ៉ូ, លេង ចាន់ណា, ផល សុភា, ចយ សំណាង, ត្រីត ប៉ុល, សូ ភក្តី, ហ៊ុន ភីមហួយ, តា ប៉ារ៉ាឌីន, ខន ចាន់ណា, ទូ សុខារូ, ជន ស្ទឹង, អុន ត្រីវិរុំ, ឡាយ ព្យុហេង, ភន សុផាវ, តែម សុហា, ពត សុផាវ, សួន ហង និង ខុន វិចិត្រ ។



- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន ជាមួយនឹង ឯក ច្រើប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន លេខ ៣០៩៨ ពណ.ចបត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន ចុះបញ្ជីការលេខ ០៣៧ ក.ក.ប.វ/អក/អធាក ចុះថ្ងៃ ទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការលើកលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ វិនខេម ខបភីលសិន ចុះ ថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

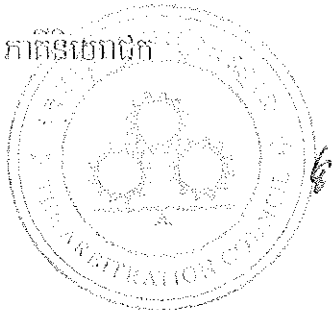
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វិនខេម ខបភីលសិន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦២៤ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦២៣ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គជេតុ

- ក្រុមប្រឹក្សាជេតុរាជការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រុមប្រឹក្សាជេតុបំណែងរំលោភសេចក្តីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជិត
- ក្រុមប្រឹក្សាជេតុឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រនេះជួលមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៦០០ នាក់ ។
- សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ វិនខេម ខបភីអសិន ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៣៨០ នាក់ ។ សហជីពនេះចុះបញ្ជីកានៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

- កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ទាំង ២៨ នាក់ បានប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ ហើយអ្នកទាំង ២៨ នាក់នេះ ចូលធ្វើការក្នុងកាលបរិច្ឆេទផ្សេងៗគ្នា ។ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់អ្នកទាំងនេះ បានផ្តល់ឱ្យវត្តប្រាក់ពន្ធនាគារ និងទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ប្រើរស់ប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នោះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញថែមទៀត ។
- កម្មករនិយោជិតដៃលើនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារទាំង ២៨ នាក់ មានឈ្មោះដូចតទៅ: ១-ឯក ត្រីប ២-ឌីម ផល្លិន ៣-ហុង ត្រីម៉ូ ៤-ស៊ិន សុត ៥-ប៉ែត សាម៉ែ ៦-ស៊ិន ហាំង ៧-សួន ស្រីយ៉ាង ៨-ម៉ម ស្រីពៅ ៩-ខុន វិទ្យា ១០-ប៉ែត សាម៉ែ ១១-យឹម អ៊ុំ ១២-អេង ថៃឡុង ១៣-ហ័ង រ៉ូ ១៤-អេង ចាន់ណា ១៥-ផល សុភា ១៦-ចេយ សំណាង ១៧-ត្រីក ប៊ុល ១៨-ស្នូ ភក្តី ១៩-យ៉ុង ពីបបូយ ២០-ប៉ា ម៉ារ៉ាឌីន ២១-ថែប សុហា ២២-ពត សុកែវ ២៣-ខន ចាន់ណា ២៤-នួ សុខហូ ២៥-ជិន ស្ទើង ២៦-នុន ស្រីម៉ូ ២៧-ឡាម យូហេង ២៨-ភន សុព័រ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ ឈ្មោះ ស៊ិន សុត ត្រូវបានព្យួរការងារមួយខែចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រៅពីនេះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ទាំងអស់ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់នោះអស់ហើយ ។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន មិនបានជូនដំណឹងមុនដល់ពួកគេទេ នៅថ្ងៃបញ្ឈប់ពួកគេនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគេភ្លាមនៅរសៀលថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីមានកើតឡើងរឿងហេតុនៅព្រឹក ថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ ។

ភាពិក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ទាំង ២៨ នាក់ មិនព្រមធ្វើការមួយព្រឹក ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ



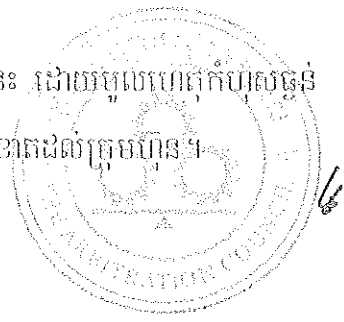
ពត សុំកែវ ដែលបានសុំច្បាប់ដោយយកលេសថា កូនឈឺ។ ការមិនព្រមធ្វើការនេះ គឺចាប់ពីម៉ោង ៨:០០ ព្រឹក រហូតរស់មួយព្រឹក។ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការនេះ ក្រុមហ៊ុនបានសុំឱ្យ កម្មករនិយោជិតធ្វើការ តែបើមិនធ្វើការឱ្យកាតបកក្រុមហ៊ុន ពេលនោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ បានបោះកាតបកឱ្យក្រុមហ៊ុន។ លុះដល់ថ្ងៃឡើង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតដែល ប្រព្រឹត្តកំហុសនេះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា មិនមានការព្រមានទេ ព្រោះជារឿងកើតឡើងបន្ទាន់។ មូលហេតុដែលនាំដល់ការបញ្ឈប់នេះ ដោយសារតែការដែលកម្មករនិយោជិតលេចធ្លោមួយព្រឹកនេះ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខូចខាតច្រើន ព្រោះវាជាកូដកប្បដុសច្បាប់ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ ធ្វើឱ្យ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចាត់ចែងបញ្ជាទំនិញទាន់ពេលវេលាផ្តល់ទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ ឬត្រូវសុំពន្យារពេល ផ្តល់ទំនិញ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតច្បាប់លេចធ្លោដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពត សុំកែវ ដោយសារតែពេលសុំច្បាប់នេះ មុនដំបូងឈ្មោះ ពត សុំកែវ បានធ្វើលិខិតតាមអ្នកជំនួយការ ក្រុម ៣ ឈ្មោះ ឌីម ណារ៉ូ ឱ្យសុំច្បាប់ឱ្យដោយលើកហេតុផលថា ឈឺ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ ឱ្យទេ ដោយសារមានតេឡេវីស្កាត់តុបតែងខ្លួន ដើម្បីចូលរួមពិធីជប់លៀង។ តែក្រោយបក មាន ឈ្មោះ សុន លុយ នៅក្រុម៤ បានទៅជួយសុំច្បាប់ឱ្យ ដោយលើកហេតុផលថា កូនរបស់ឈ្មោះ ពត សុំកែវ ឈឺ។ ការជួយសុំច្បាប់ឱ្យឈ្មោះ ពត សុំកែវ របស់អ្នកទាំងពីរខាងលើនេះ ធ្វើឡើងក្នុងរយៈ ពេលមិនខុសគ្នាប៉ុន្មានទេ។ កម្មករនិយោជិតបានបដិសេធថា មិនដឹងថា មានការសុំច្បាប់ជាលើកលើក ទី១ទេ។ តែតាមលិខិតឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ឈ្មោះ ឌីម ណារ៉ូ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បានឆ្លើយថា “...កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាខ្ញុំបានទទួលកាតកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពត សុំកែវ ពេល ព្រឹកម៉ោង ៦:៣០ នាទី ដើម្បីធ្វើទៅលេខាធិការសហជីពឱ្យសុំច្បាប់រោយ...”។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ជាទម្លាប់កម្មករនិយោជិត ដែលឆ្លងតវ៉ាទាមទារពី រឿងអីមួយ ពីមុនពួកគេទៅជួបប្រធានសហជីពឱ្យជួយនាំមកដោះស្រាយជាមួយប្រធានរដ្ឋបាល ឥឡូវ កម្មករនិយោជិតមកជួបរដ្ឋបាលដោះស្រាយដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា នៅក្នុងរោងចក្រមានក្រុមដេរ ១៤ ក្រុម ហើយមួយក្រុម ដេរមួយ ម៉ូដ។ ដោយសារតែក្រុមដេរ ក្រុម៤ មិនធ្វើការមួយព្រឹកធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបង្រួបទំនិញតាមការ បញ្ជាទិញ ដើម្បីដឹកជញ្ជូនផ្តល់ទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញទាន់ពេល។ ការដែលមិនអាចបញ្ជូនទំនិញទាន់ពេល នេះ ធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញពិបាកទៀតផង។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់អ្នកទាំង ២៨ នាក់នេះ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ព្រោះពួកគេមិនការពារនិយម មិនការពារកិច្ចសន្យាការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតដល់ក្រុមហ៊ុន។



- គោលការណ៍សម្រាប់ការងារក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាល ដោយក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលពិនិត្យឃើញមានសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ បានចែងថា "ខ្ញុំជាប្រធានក្រុមហ៊ុន មានការសោកស្តាយយ៉ាងខ្លាំង និងអស់សង្ឃឹម យ៉ាងខ្លាំង ចំពោះកម្មករក្នុងក្រុម៤ ដែលបង្កការពន្យារពេលនៅពេលមានរឿងតែបន្តិចបន្តួច ហើយនាំ គ្នាផ្តាកការងារ (បង្កាក់ផលិតកម្ម) ដាក់សម្ពាធដល់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងខ្លាំង បណ្តាលឱ្យខាតបង់យ៉ាងច្រើន ជាពិសេសមានមេខ្យល់នាំមុខអនុវត្តប្រភេទកម្មខុសនីតិវិធី ដែលនាំឱ្យល្មើសនឹងហត្ថា ៣៣១, ៣៣៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ... កម្មករទាំង ២៧ រូប ត្រូវបានទុកថា មានកំហុសធ្ងន់...ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារជាបន្ទាន់។... កម្មករ ១ រូប ជាតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវព្យួរការងាររយៈពេល ១ ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែ មីនា ២០០៩ តទៅ ជាប់ទោសប្រព្រឹត្តបទល្មើសការព្យួរព្យួរកម្មករនិយោជិតរទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្ត កំហុស ធ្ងន់..." ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែល ឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋ ត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនឯកភាពគ្នាថា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ០៧ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិត៣៣ ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ពេញមួយខែ។ ការអនុវត្ត របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ០៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺ ឈប់ ០១ ថ្ងៃ ដាច់ ប្រាក់រង្វាន់នេះ ០២ ដុល្លារអាមេរិក នៅសល់ ០៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ពេលឈប់ ០១ ថ្ងៃកន្លះ កាត់ប្រាក់ រង្វាន់ទៀងទាត់នេះទាំងអស់។ ការកាត់នេះ ទោះបីជាការឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬរត់ច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ពេលកម្មករនិយោជិតឈឺដោយមាន សំបុត្រពេទ្យក៏ដោយ។ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាត ច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយរក្សាប្រាក់ធុនពេញ តែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ០៧ ដុល្លារនេះ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹម ត្រូវ ព្រោះមានសេចក្តីបង្គាប់រាជ្យកណ្តាលបានសម្រេច ឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រតាម ចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យ រដ្ឋត្រឹមត្រូវ គឺសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៦/០៣។ ហើយប្រៀបធៀប ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ក៏ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ធ្វើការផែនការដោយក្រុមហ៊ុនដែរ។



- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មូលហេតុដែលកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ដោយសារតែប្រាក់រង្វាន់ ទៀងទាត់នេះ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ប៉ុណ្ណោះ ពេលឈប់មានជម្ងឺទោះមាន ច្បាប់ក៏ដោយ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ ហើយបើកាត់ សមាមាត្រនឹងនាំឱ្យមានផលល្អចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលលើ ប៉ុន្តែមិនល្អចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួល មិនគួរបំបែកជាសមាមាត្រទេ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ គឺឱ្យលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យទៅទៀត ហើយបើ កម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃនោះ នៅសល់ត្រឹមអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ នេះជាការជួយសម្រួលរបស់ ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ។

ហេតុអ្វីបានជាសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់ កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់ជួសការជូនដំណឹង មុន ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុស ធ្ងន់ទេ ហើយនិយោជកផ្តល់ឱ្យតែប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប៉ុណ្ណោះ។

តាមរង្វង់ហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមានកិច្ច សន្យាបានទិរវេលាមិនកំណត់។

ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានទិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមរន្ទះភាគីតែម្នាក់ឯងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្ត ទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនដល់ភាគីម្ខាងម្ខាង ដែលភាគីមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាង ទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលចាត់ចែងឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយរន្ទះខ្លួនឯងបានដោយ ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពី ហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់ គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយសំរាងថា កម្មករនិយោជិត បានប្រព្រឹត្តទុរិកហុសឆ្លង ដោយកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការប្រើប្រាស់ ដោយទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត *សុកែវ* ដែលចង់សុំច្បាប់ឈប់ តែក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺសំរាងទៅលើ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាក់ទងទៅនឹងកំហុសឆ្លង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងកម្មដោយមិនមានជូនដំណឹងជាមុន ដែល ជាក្នុងកម្មខុសច្បាប់។

មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ក្នុងកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយ ក្រុម ដែលមានការស្រាវជ្រាវរដ្ឋា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនិយោជក ហើយក៏ជា លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលមុនៗ បានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា៣១៨ ដែលអាចឱ្យឆ្លាតវៃនៃ ក្នុងកម្មចំនួនបីជាសារវ័ន្ត គឺ (១)មានក្រុមកម្មករមួយក្រុម (២)ការឈប់ធ្វើការ (៣) ការឃោតនេះ គឺមានគោល បំណងនៃការទាមទារ ដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយមួយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦ - អ៊ីសដូតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៦) ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ បានឈប់ធ្វើការងារ ប្រើប្រាស់ ដើម្បីទាមទារការសុំច្បាប់ឈប់ឱ្យឈ្មោះ ពត សុកែវ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ខាងលើនេះ គឺជាការធ្វើក្នុងកម្ម។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបាន បញ្ជាក់ថា ការធ្វើក្នុងកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ជាក្នុងកម្មខុសច្បាប់ ហេតុនេះវាជាកំហុសឆ្លង ដែលផ្ទុយនឹងបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការធ្វើក្នុងកម្មនេះ វា ជាកំហុសឆ្លង ឬទេ?

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលឃើញថា ការធ្វើក្នុងកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតមិន គោរពតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារទេ។ ប៉ុន្តែករណីនេះ មិនមានដីការសម្រេចរបស់តុលាការក្នុងការ កំណត់តុល្យវិធីនៃក្នុងកម្មនេះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៣៧ នៃច្បាប់ការងារឡើយ។ ដូច្នេះ ក្នុងកម្មនេះមិនអាច ចាត់ទុកជាកំហុសឆ្លង ហើយយកមកធ្វើជាបូសដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលសម្រេចថា " ការធ្វើក្នុងកម្មមិនមែន ជាការប្រព្រឹត្តទុរិកហុសឆ្លងទេ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៦/០៤-អ៊ីស វី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៧០/០៤-ហណា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១) ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាក ណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើក្នុងកម្ម គឺជាលក្ខណៈ ដែលច្បាប់



ការងារ និងរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាកាន់ផ្តល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត។ ការធ្វើកូដកម្ម ដែលមិនធ្វើតាមនីតិវិធី ឬធ្វើតាមនីតិវិធី មិនមែនជាចូលហេតុនៃកំហុសឆ្គងសម្រាប់យកបកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

មួយវិញទៀត យោងតាមមាត្រា៣៣២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " កម្មករ និយោជិត ត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម " ។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ត្រូវហាមហាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយនៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលបាននូវការប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា ៣៦៩ " ។

លេខក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលលេខ ០១/០៦-បណ្តលតិច ហេង លេង ហេតុផលនៃលេខក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ កំណត់ថា " ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម គឺខុសច្បាប់ " ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៣៣២ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងផ្ទុយពីយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលមុនៗផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលសម្រេចថា ការបញ្ឈប់របស់និយោជក គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកយកចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដល់កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនឹងសម្រេចដូចតទៅ :

១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក តែម្ចាស់ រៀបរយ តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសឆ្គង និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជាមិនចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ទិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគិតរយៈពេលនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ "

យោងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនៅពេល



និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានទិរវេលាមិនកំណត់ ។
តាមហេតុផលខាងលើ ការបញ្ឈប់របស់និយោជកគឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញ
លើក្តីថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនអាស្រ័យទៅលើអតីត
ភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

២-ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ:

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ ។
- ...
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំនួនរហូតដល់ដប់ប្រាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ដប់ប្រាំ ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមន្ទះ នៃនិយោជកតែងតែរង
គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករ
និយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល... " ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមន្ទះ នៃនិយោជកតែងតែរងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេល
នៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយ
និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរព
ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជក គឺធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតភ្លាម ដោយមិនមានការជូនដំណឹងនោះទេ ហេតុ
នេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ។

៣-ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករ
និយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមវិធានកំណត់ក្នុងមាត្រា
១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ " ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករ
និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ផ្នែកតាមរយៈហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលនូវប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរួចហើយ ។
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។



៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បើក

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១១៦ កថាខ័ណ្ឌ៥ បានចែងថា "ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលដែលសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ" ។

ផ្នែកតាមរង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនេះរួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

៥-សោហ៊ុយជីវិត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមរន្ទះផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជីវិតបាន ។

សោហ៊ុយជីវិតនេះមិនត្រូវត្រូវគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនដើរនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។ "

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ភាគីម្ខាងអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជីវិតបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមរន្ទះផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ (សូមមើលលេខក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលលេខ ៩៩/០៩-បរិស ថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ហេតុផលនៃលេខក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារការបញ្ឈប់នេះមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវបានសោហ៊ុយជីវិត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជីវិតដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨ នាក់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្លៃ ដែលឈប់

ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្លៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយមានជម្ងឺហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្លៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ឬទេ?

យោងតាមរង្គហេតុ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនរន្ទះផ្តាច់ច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ នោះកាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ករណីពេលដែលកម្មករនិយោជិតលើ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ យប់សប្រាចនេះដូចតទៅ:

ចំណុច៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "អត្ថប្រយោជន៍ នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល" ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែង ថា "កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់ រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយ មិនមានយប់(អវត្តមាន) ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ទេ ។ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ ខាង លើនេះដែរ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវទទួលបានយ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែចិញ្ចែងនៅ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានផ្តល់ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូននេះ ជាការផ្តល់ឱ្យដែលប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហើយ ជាការល្អប្រសើរ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យលើសច្បាប់បែបនេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-មេសហតធន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចទី១១ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " ...សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុច ទី៣... សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ..." ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺសេចក្តីជូន ដំណឹងលេខ ០១៧/០០ នេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ប៉ុន្តែបើយោង តាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធភាគ
- ប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម
- កំរៃរង្វង់សារ
- បុព្វសារ និងប្រាក់បំណាច់



- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ...”

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :...

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។...”

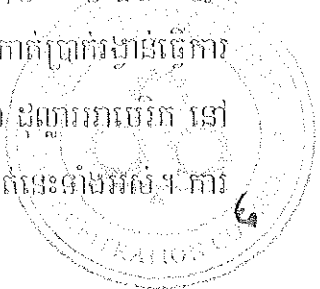
មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង កាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ...” ។

ដូច្នោះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានជម្ងឺ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនត្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ។ រីឯនិយោជកក៏មិនត្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរទេ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ នេះបានន័យថា និយោជកមិនត្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានដោយមានជម្ងឺនោះទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨៦/០៦-បីស ម្ងែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយថា “...សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០... សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានចែងបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយសារមានជម្ងឺ និងមិនអាចមកធ្វើការបាននោះទេ ហើយក៏គ្មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារចែងអំពីព័ត៌មានបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការឈប់សម្រាកដោយសារមានជម្ងឺ ហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់នេះដែរ...” ។

លើសពីនេះ ក្នុងសំណុំរឿងបុន ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារមានជម្ងឺ(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រាជាកណ្តាលលេខ ៨៦/០៦-បីស ម្ងែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៦២/០៧-បុរេ មី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ ពោលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យ ។ យោងតាមអង្គហេតុ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គិតកម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃ ដាច់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ០២ ដុល្លារអាមេរិក នៅសល់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ។ ពោលកម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃកន្លះ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់នេះទាំងអស់ ។ ការ



កាត់នេះ ទោះបីជាការឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ពេលកម្មករនិយោជិតឃើញដោយមានសំបុត្រ
ពេទ្យក៏ដោយ ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ
ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលមានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចមានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់


- ចំណុចវិវាទទី១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយ
ជម្ងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨ នាក់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិត
ឈប់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹម
ត្រូវ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

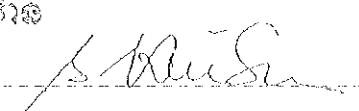
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីត្រូវជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋប្រតិភូស្នងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

បន្ថែមលើរបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឌី ផៃសេន
ហត្ថលេខា: 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ស៊ុន គីមសាន
ហត្ថលេខា: 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លៈ
ហត្ថលេខា: 

