ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៦/១១-ស្តារ ទីតធីង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លី សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស្តារទីតធីង អេន ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកសំរោង សង្កាត់តាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៦ ៩៣៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ចាន់ សេរី ប្រធានរដ្ឋបាល

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

- **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ ទីតធីង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកសំរោង សង្កាត់តាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៤៩៤ ១៤៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ចាន់ សុផាន់ មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

២- លោក ទិត្យ វណ្ណៈ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

៣- លោក ចយ វ៉ាត ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង

៤- លោក សន ម៉ានីនរដ្ឋ អនុប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមស្តង់ដាររបស់ក្រសួងការងារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

២- នៅពេលដែលកម្មករមានផ្ទៃពោះដាក់ច្បាប់សំរាលមាតុភាព សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលបីខែ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល។ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ក្នុងករណីដែលស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចាប់ពីប្រាំខែឡើងទៅ ប៉ុន្តែភាគីសហជីពសុំត្រឹមបីខែឡើងទៅ។

៤- ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

៥- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ PN ថ្មី ឱ្យកម្មករធ្វើយ៉ាងយូរមួយអាទិត្យសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតំលៃឡូតិ៍ឱ្យកម្មករបានដឹង។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

៦- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើម្តងម្កាល សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញមួយរយភាគរយ(រំលឹកសងវិញ)។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំពន្យារថ្ងៃសវនាការ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើកសវនាការ ទៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកទីពីរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៦ ចំណែកចំណុចមិនសះជា ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៤

និង ចំណុចវិវាទទី៥។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង ០៤ ខាងលើ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំលើកពេលសវនាការលេខ ០០២ ចុះថ្ងៃ១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ចាន់ សេរី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង ចុះបញ្ជីលេខ ០៦៩/០៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៤។

៤- តារាងប្រាក់ខែកម្មករ ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ (ឯកសារជាភាសាចិន)។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតធីង គោរពជូន គណៈកម្មការវិនិយោគកម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរភាគហ៊ុន និងតំកល់លក្ខន្តិកៈថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង លេខ ០០៣/១១ កប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ៦៣៣ ១ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីសំណើសុំជួបអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតធីង។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លេខ ៦៣២/១១ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

៥- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅរោងចក្រ ស្តារ នីតធីង គោរពជូន លោកអគ្គនាយក គ្រប់គ្រងទូទៅសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការសុំឱ្យជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១០ចំណុច។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង លេខ ២០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីង ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ស្តារ នីតធីង បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៤ ហើយបានផ្លាស់ប្តូរម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ ដង។ ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនចុងក្រោយនេះ មកគ្រប់គ្រងបានប្រហែល ២ ខែ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៣៩៣ នាក់ ក្នុងនោះ កម្មការិនីមានចំនួន ២៧៥ នាក់។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស្តារ នីតធីង ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពនេះភាពជាតំណាងបំផុត ដែលបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៣/១១

ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនតាមស្តង់ដា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៤មក ក្រុមហ៊ុនមិនបានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនទេ ទោះបីក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ ដង រួចហើយក៏ដោយ។ ហេតុនេះរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននេះ ពីព្រោះច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកមានបន្ទុករៀបចំជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។
- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះមិនមានទីធ្លា បន្ទប់ ឬកន្លែងសម្រាប់រៀបចំ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនមានលទ្ធភាពផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនក៏យល់ស្របដែរថា និយោជកមានបន្ទុកជាអ្នករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននេះ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាព ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនទើបប្តូរនាយកថ្មី មកចូលកាន់តំណែងប្រហែល ២ ខែប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនដដែល ទោះបីជាប្តូរនាយកថ្មីក៏ដោយ ព្រោះនេះជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយសារក្រុមហ៊ុនទើបប្តូរនាយកថ្មី នាយកថ្មីមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនហាសិបភាគរយ រយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ មុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។
- ក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីនាយកថ្មីចូលកាន់តំណែងក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានកម្មការិនីណាមួយសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលកៅសិបថ្ងៃនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាការទាមទារឱ្យនិយោជកមានគោលការណ៍បើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនហាសិបភាគរយរយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីមុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពឱ្យបានស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

- កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយគ្មានឈប់សម្រាក ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ៧ ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកពិសេស ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ក្នុងការឈប់សម្រាកពិសេស ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចេញតម្លៃឡូត៍ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន យ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ក្រោយពេលដាក់ម៉ូដថ្មីឱ្យធ្វើ

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញតម្លៃឡូត៍ថ្មី ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងមុនទេ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ថ្មី នៅមួយថ្ងៃមុនបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ថ្មី ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ក្រោយពេលនិយោជកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើម៉ូដថ្មីនោះ ព្រោះកម្មករនិយោជិតចង់ដឹងថា តើម៉ូដពិបាក១ ពួកគាត់អាចធ្វើបានប្រាក់ប៉ុន្មាន។
- ជាទូទៅ ពេលក្រុមហ៊ុនមានឡូត៍ថ្មី ក្រុមហ៊ុនតែងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើតែម្តង រួចហើយទើបនិយោជកធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើឡូត៍ថ្មីនោះ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រោយពេលធ្វើការវាយតម្លៃពីតម្លៃឡូត៍ថ្មីរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនចេញតម្លៃឡូត៍ថ្មីនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងទេ ក្រុមហ៊ុនចាំទាល់តែដល់ដាច់ខែ ទើបប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យដឹង។ ការធ្វើបែបនេះ គឺដោយសារ ក្រុមហ៊ុនខ្លាចថ្លៃឡូត៍ថ្មីដែលថោក អាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតតវ៉ា។
- តម្លៃឡូត៍ថ្មីតែងតែធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន តាមស្តង់ដា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ"។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋាន។ ក្នុងករណីពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានកូនអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំកុមារនោះ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ។ បើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក័យប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សំរាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវែល ហេតុផលចំណុចវិវាទ២, លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីពីញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីណូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ឲប វ័ន្ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទាប់បំបៅកូនតាមការទាមទារទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាព និងមិនមានទីធ្លា បន្ទប់ ឬកន្លែងសម្រាប់រៀបចំ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនទើបប្តូរនាយកថ្មីមកចូលកាន់តំណែងប្រហែល ២ ខែ ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្ករលក្ខណៈឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់កូន បាន

បំបៅកូនដោយធម្មជាតិ ដោយមិនប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោក្នុងកំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូននៅពេលម្តាយកំពុងបំពេញការងារ ។*(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញូវែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ្ហូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៩/០៧-តេរ៉ាតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីណូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ផប វ័ន្ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការផ្តល់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននោះបានទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចចំពោះការរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន គឺជាកាតព្វកិច្ចដែលមិនអាចជៀសបាន ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវរៀបចំនូវបន្ទប់បំបៅកូននេះ ។ ចំពោះទារកដ្ឋាន និយោជកអាចមានជម្រើសក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជួសការផ្តល់ទារកដ្ឋាន នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថៃទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬនៅជិតនោះ និងទារកដ្ឋានមួយផង ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ ។ ហើយបើ និយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទាករដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថៃទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " *ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន ។*"

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ*" ។

ផ្អែកតាមមាត្រាទាំងពីរនេះ កម្មការិនីទាំងឡាយមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន កៅសិបថ្ងៃ និងមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពាក់កណ្តាល សម្រាប់រយៈពេលនេះ ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនយល់ព្រមផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់រយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ចំនួនហាសិបភាគរយ ជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឱ្យបានស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការមិនផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់រយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ចំនួនហាសិបភាគរយ ជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់រយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ចំនួនហាសិបភាគរយ ជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

មួយវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់នោះ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា *"ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅមុនពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៧/០៦-ញូម៉េក្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨/០៨-ប៉ែ តិច ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនកៅសិបថ្ងៃ ចំនួនហាសិបភាគរយ មុនថ្ងៃដែលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រាតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដូចជាការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ករណីនេះដូចខាងក្រោម :

ក. ករណីការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីនេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ"*។

ដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត គឺទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនគួរបាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វ៉ៃ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១២៨/០៨-វេយ ហ្វូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/១១-ហ្វ៊ីទធី មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា *"លើកលែងតែមានប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែដាច់"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា *"និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំយោងតាមច្បាប់ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ផងដែរ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ពេញ ដោយមិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

គ. ការឈប់សម្រាកពិសេស

មាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។*

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ "។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ២៦៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា "*និយោជកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនបានឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារកម្មករនិយោជិតនោះដូចជា:*

- *ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន*
- *ប្រពន្ធសម្រាលកូន*
- *រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន*
- *ប្ដី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្ដាយមានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព* "។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៩/០៤-អេអាយអេ ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយថា " *ទោះបីជាមាត្រា១៧១នៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ២៦៧ មិនបានចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកក៏ដោយ ក៏និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះទេ។ យោងតាមស្មារតីនៃមាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសទៅនឹងការឈប់*

សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។ ប្រសិនបើនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឈប់សម្រាកពិសេស ហើយកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ ក្នុងឆ្នាំដែលខ្លួនកំពុងបំពេញការងារហើយ នោះនិយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារខាងលើ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេល ដែលឈប់សម្រាកពិសេសទេ ហើយនិយោជកត្រូវកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតមាន។ ហេតុនេះ កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនិយោជក មិនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ (សូមមើលការបកស្រាយចំណុច "ខ" ខាងលើ) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេសដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន យ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ក្រោយពេលដាក់ម៉ូដថ្មីឱ្យធ្វើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុនយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ក្រោយពេលដាក់ម៉ូដថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ :*

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ។

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ"។

តាមខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលណាដែលលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសគឺកំរិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលគេនឹងបានទទួលនាពេលខាងមុខ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយ

នេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតគឺពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុនអំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកឯកភាពគ្នាថា នៅពេលដែលនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍ថ្មី គឺតែងធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពទៅតាមកាតព្វកិច្ច ក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់មានការប្រែប្រួលដោយសារការផ្លាស់ប្តូរឡូត៍ ឬ ស៊េរីម្តងៗនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីគិតប្រាក់ឈ្នួលថ្មីនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១៤/០៣-ជុស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៧១/០៨-៧១/០៨ - រីវើរ រិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ថ្មី ដល់កម្មករនិយោជិតជាមុន ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?

យោងតាមមាត្រា ១១២ ចំណុច "ក" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មិនបានចែងច្បាស់ថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកឡើងថា *"តាមន័យនៃមាត្រា ១១២ ចំណុច-ក នៃច្បាប់ការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ គឺមិនមានចែងជាក់លាក់ថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយឡូត៍ៗក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ប៉ុន្តែចំណុច "ក" នៃច្បាប់នេះ មានន័យច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ក្នុងការជូនដំណឹងនេះ។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវការ ដើម្បីឱ្យអាចជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណា ដោយផ្អែកទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ភាគីនិយោជក"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីតម្លៃឡូត៍ថ្មី បន្ទាប់ពីមានការធ្វើសាកល្បងហើយនោះទេ។ ការពន្យាពេលរបស់និយោជក នៅពេលដល់ដាច់ខែ ទើបប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យដឹងពីតំលៃឡូត៍ថ្មីនោះគឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវដឹងពីចំនួន ឬបំរែបំរួលនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន។ ហេតុនេះ បន្ទាប់ពីធ្វើការសាកល្បងឱ្យកម្មករនិយោជិតដេររួចហើយ និយោជកត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយពីតំលៃឡូត៍ថ្មីនោះភ្លាម។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា រយៈពេលទូទៅសម្រាប់កំណត់តម្លៃឡូត៍ គឺពី ៣ ថ្ងៃ ទៅ ៧ ថ្ងៃ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែន ឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៣/០៧-ឌិយូណាយធីត នីតធីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍ក្នុងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ ក្រោយពីនិយោជកដាក់ឡូត៍ថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ពីពេលវេលា ដែលខ្លួនអាចផ្សព្វផ្សាយនៅ

តំលៃឡូត៍ថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីតម្លៃឡូត៍ថ្មីតាមសេរីនីមួយៗ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើឡូត៍ថ្មីបាន៧ថ្ងៃ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬនៅជិតនោះ និងទារកដ្ឋានមួយផង ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ។ ហើយបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបានបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួនកៅសិបថ្ងៃ ចំនួនហាសិបភាគរយ មុនថ្ងៃដែលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ។

ចំណុចវិវាទទី៤ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេសដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី៥ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីតម្លៃឡូត៍ថ្មី បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើឡូត៍ថ្មីបាន៧ថ្ងៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ម៉ុនឈយា**

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