



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦១/២០ - ខួលីធី តេក្សស្ទីល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

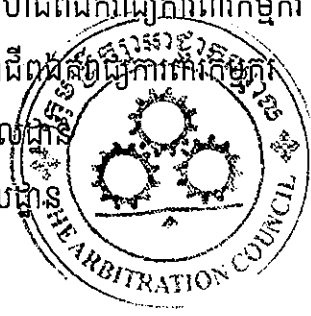
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខួលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង៤ សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២ ៦៨ ៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ហាំ កា មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ខួលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង៤ សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៩៥ ៩៤ ៤៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក សន ប្រាក់ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
២- លោក ប៉ែន ចាន់រិទ្ធិ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
៣- លោកស្រី សូ សុភក្រី ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៤- លោក យ៉ែន មកកា លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍របស់ក្រសួងការងារ (បើកពីដឹង ក្នុងមួយខែ) និងសូមបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះឱ្យបានទៀងទាត់ និងបើកឱ្យចប់នៅត្រឹមម៉ោងបី និងសាមសិបនាទីរសៀល។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពកូរ៉ែដ-១៩ ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំបានឡើយ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ដែលលុយនេះ កន្លងមកបើកនៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនបានបើកយឺតយ៉ាវ ពេលខ្លះឈានដល់ពីរខែណោះ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនព្យាយាមកែលម្អ ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យបានលឿន នូវថ្លៃទឹកដោះគោកូននេះ ដោយមិនឱ្យយឺតយ៉ាវដូចសព្វថ្ងៃនេះទៀតឡើយ (តែមិនអាចសន្យាថ្ងៃជាក់លាក់បានឡើយ)។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយថ្លៃបាយថែមម៉ោងជារៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ (កន្លងមកបើកនៅថ្ងៃទី១៣ ថ្ងៃទី២៣ និងថ្ងៃទី០៣ ខែបន្ទាប់ ដែលជាគោលការណ៍ចាស់) តែបច្ចុប្បន្ន គឺបើកអត់ទៀងទាត់តែម្តង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមបើកលុយបាយថែមម៉ោងនេះ ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនថែមម៉ោង សូមឱ្យឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត គ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ជាពិសេសការថែមម៉ោងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ និងការថែមម៉ោងនេះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវឱ្យកម្មករថែមម៉ោងចំថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា រាល់ការថែមម៉ោង គឺឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត មិនគិតថាថ្ងៃសៅរ៍ ឬថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ពោលគឺអាស្រ័យលើកម្មករនិយោជិតចង់ធ្វើ ឬមិនចង់ធ្វើ ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេកស្ត្រីល ខូអែលធីឌី លេខ ១១៥៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ៣៣០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៣ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អ ប្រសើរ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បាន ចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដំបូងចំនួន ១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចទៀត ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ១១៥៦ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុច វិវាទចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០
- CHOONG WEI PIAU ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ផែរសិទ្ធិជូនលោក
- ហាំ កា ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ។



- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី លេខ MOC-៣៥៤៥៤៥២២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ៦៩៣/៩៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ២៧៨ ក.ប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច។
- ៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី លេខ PTM ២០២០០៣ ១០២៧ អជ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

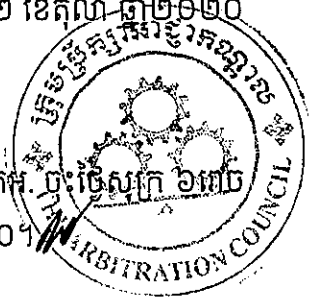
- ១- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២២០០៩០២ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី លេខ ២៤៣/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតលេខ ១០៩/២០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈ ច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី លេខ ១១៥៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្វីល ខ្ញុំអែលធីឌី លេខ ០២៧ កប/អក/វក/វក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។



- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៨៥០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០២៧ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ២នាក់ ៖ ១. សូ សុកក្រ ២. យ៉ែន មកក។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៨/២០-ខ្នល់ដី តេក្សស្ទីល ត្រង់ ចំណុចវិវាទទី៣ ទាក់ទងនឹងការស្នើសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដងក្នុងមួយខែ គឺមានសហជីពកម្មករ និយោជិតជាដើមបណ្តឹង ចំណែកឯនៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ គឺមានសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃ ក្រុមហ៊ុន ខ្នល់ដី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ជាដើមបណ្តឹង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៨/២០-ខ្នល់ដី តេក្សស្ទីល ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ គឺមិនមែនជាភាគីវិវាទតែមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ របស់ក្រសួងការងារ (បើកពីរដង ក្នុងមួយខែ) និងសូមបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះឱ្យបានទៀង ទាត់ និងត្រូវបើកឱ្យចប់នៅត្រឹមម៉ោង៧ និងសាមសិបនាទីរសៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុង មួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រូវបើកឱ្យចប់នៅត្រឹមម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល។
- ក. ករណីការបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅមុនខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដងក្នុងមួយខែ គឺបើកនៅថ្ងៃទី៧ និងទី២០។



- នៅអំឡុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលពីពីរដង ក្នុងមួយខែ មកមួយខែម្តងវិញ ដោយឯកឯង។
- និយោជកសន្យាបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយខែម្តងនេះ នៅចន្លោះថ្ងៃទី៧ ដល់ថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ និងបន្តបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់រហូតដល់ថ្ងៃទី១៤។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកលើកឡើងថាក្រុមហ៊ុនមានបន្ទុកច្រើន តែកម្មករនិយោជិតក៏ជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវតែគិតដូចគ្នា។
 - ចាប់ពីខែមេសា ដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកនៅតែមានកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេញម៉ោងមានចំនួនប្រហែល ១០០០នាក់ ការងារនៅតែមមាញឹក និងមានថែមម៉ោង ២ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃចាប់ពីពាក់កណ្តាលខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដោយសារមានអីវ៉ាន់ចូលច្រើនវិញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
 - និយោជកទទួលស្គាល់ថា មិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងមិនទាន់ពេលវេលាមែន ដោយសារតែវិបត្តិវីរុសកូវីដ-១៩ ដែលធ្វើឱ្យចំណូលធ្លាក់ចុះ និងត្រូវទូទាត់ការចំណាយផ្សេងៗ។
 - និយោជកព្យាយាមធ្វើការបង់ប្រាក់បណ្តាក់ចំពោះការចំណាយផ្សេងៗដែរ ប៉ុន្តែនៅតែជួបបញ្ហាខ្វះខាតថវិកាក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចនេះ និយោជកស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការយោគយល់។
 - ទោះបីជានិយោជកមានការខ្វះខាតថវិកាមិនអាចបើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានពីរដង ក្នុងមួយខែ ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែព្យាយាមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ចំនួនជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។

ខ. ករណីបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យចប់នៅម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៦:៣០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ១០:៣០ នាទីព្រឹក និងម៉ោងធ្វើការពេលថ្ងៃ ចាប់ពីម៉ោង ១១:៣០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ៣:៣០ នាទីរសៀល។
 - និយោជកចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅម៉ោង ៣:៣០ នាទីរសៀល នៃខែនីមួយៗដែលជាម៉ោងចេញពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អ្នកពោះធំ និងប៉ះពាល់ម៉ោងដែលត្រូវចេញពីធ្វើការ។
 - និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតជាញឹកញាប់ ប្រហែលជា ៤ ទៅ ៥ ដង ក្នុងមួយពេល ៦ខែចុងក្រោយនេះ ព្រោះចង់អូសពេលឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុថា និយោជកមានបញ្ហាការផ្ទេរប្រាក់ និងដឹកប្រាក់យឺតយ៉ាវមួយម្តង ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាន់ក្នុងម៉ោង ៣:៣០ នាទីរសៀល។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ដែលប្រាក់នេះកន្លងមកបើកនៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកបើកយឺតយ៉ាវ ពេលខ្លះឈានដល់ពីរខែណោះ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ជាការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនជូនកម្មករកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កូនតូចរហូតដល់អាយុ ១៨ខែ ដែលប្រាក់នេះត្រូវបើកចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥។
 - o ចាប់តាំងពីមានវិបត្តិវិសកូវីដ-១៩ មក គឺសេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ ទើបនិយោជកមានការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនយឺតយ៉ាវ និងពន្យារការបើករហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ហើយជូនកាលពីខែទើបបើកម្តង ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមចំពោះការអនុវត្តថ្មីនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូននេះមានប្រហែលជា ៣០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដូចនេះ និយោជកគួរតែបើកឱ្យទាន់ពេលវេលា។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនយឺតយ៉ាវពិតមែន តែមិនដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិតទេ។ កម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យនិយោជកកំណត់ថ្ងៃឱ្យបានច្បាស់លាស់ និយោជកធ្វើមិនបាន។ ទោះយ៉ាងណា និយោជកនឹងព្យាយាមបើកឱ្យបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងជារៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ (កន្លងមកបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី០៣ ខែបន្ទាប់ដែលជាគោលការណ៍ចាស់) តែបច្ចុប្បន្ន គឺបើកអត់ទៀងទាត់តែម្តង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី០៣ នៃខែបន្ទាប់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៣:៣០ នាទីរសៀល ដល់ ៥:៣០ នាទីល្ងាច។
 - o តាមគោលការណ៍ចាស់ និយោជកអនុវត្តការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣ និងថ្ងៃទី០៣ នៃខែបន្ទាប់ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយឺតរហូតដល់មួយសប្តាហ៍ ឬលើសនេះ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
 - o និយោជកមានការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដោយពេលខ្លះត្រូវខ្ចីប្រាក់ពីអ្នកបញ្ចាំទិញមនុស្សដើម្បីសងកម្មករនិយោជិត។
 - o និយោជកមានការបើកយឺតយ៉ាវពិតមែន តែមិនដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យនិយោជកកំណត់ថ្ងៃឱ្យបានច្បាស់លាស់ តែនិយោជកធ្វើមិនបាន។ ទោះយ៉ាងណា និយោជកនឹងព្យាយាមបើកឱ្យបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដងក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រូវបើកឱ្យចប់នៅត្រឹមម៉ោងបី និងសាមសិបនាទីរសៀល
ក. ករណីការបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ..."។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម ៖

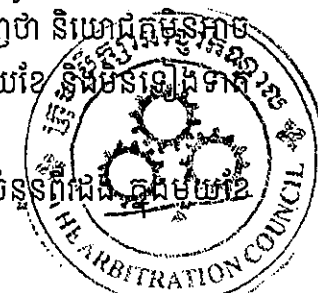
- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៥/១៩-ជិន យី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១១/១៩-ស្យង យិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤)

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកធ្លាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែនិយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមកមួយខែម្តងវិញ នៅអំឡុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនទៀងទាត់ និងមានការពន្យារពេលជាបន្តបន្ទាប់។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ហើយការដែលនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងមួយខែ និងមិនទៀងទាត់ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់មិនបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលអាចឱ្យនិយោជកប្តូរ ឬពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចប្តូរ ឬពន្យារពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ទៅមួយដង ក្នុងមួយខែនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។



ខ. ករណីបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យចប់នៅត្រឹមម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តម៉ោងការងារធម្មតានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវបញ្ចប់ត្រឹមម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតឱ្យចប់ត្រឹមម៉ោងចេញពីធ្វើការដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើ នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុន មួយថ្ងៃ" ។

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលក៏បានចែងថា ៖ " ... បើវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករ និយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យរលីសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ "ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ហើយថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនោះ គឺចង់សំដៅទៅក្នុងរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការ មានន័យថា និយោជកត្រូវបើក ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យទាន់ពេលនៅក្នុងម៉ោងការងារ និងបញ្ចប់ទៅវិញនៅក្នុងម៉ោងការងារដែរ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤៣/០៨-តាម ចីថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៩៤/១៤-បុរេឃើ ហ្គារេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល ដែលជាម៉ោងចេញពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល ដែលមិនស្ថិតនៅក្នុងម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្ត ដែលមិនត្រឹមត្រូវ និងមិនស្របតាមមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យចប់សព្វ គ្រប់ត្រឹមម៉ោងចេញពីធ្វើការ គឺម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យ ចប់សព្វគ្រប់នៅត្រឹមម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល ដែលជាម៉ោងចេញពីធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូន កម្មករវិនិដែលមានកូនតូច ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនីមួយៗ

ករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កូន តូច រហូតដល់អាយុ ១៨ខែ ដែលប្រាក់នេះត្រូវបើកចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនីមួយៗ។ ដោយឡែក ដោយសារមានវិបត្តិកូវីដ-១៩ និយោជកបានពន្យារពេលក្នុងការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូន ដោយនិយោជក មិនបានបើកទៀងទាត់ដូចមុន ពេលខ្លះរយៈពេល២ខែ ទើបបើកជូនម្តង។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការពន្យារថ្លៃបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនជូនកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ដោយនិយោជក គឺជាការធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផលដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អីម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ដី អេច ដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមា)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាងកតាកាគឺអាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉េ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ាន់ ព្រីនដឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីដីស អ៊ីម៉េវិខិន ប៊ីប៊ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ និយោជកលើកឡើងថា ចាប់តាំងពីមានវិបត្តិវិសកូវីដ-១៩ មក គឺសេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ ទើបនិយោជកមានការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនយឺតយ៉ាវ និងពន្យារការបើកហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ហើយជូនកាល ពីខែទើបបើកម្តងៗ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមចំពោះការពន្យារពេលនេះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុសមរម្យ ឬកស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ពីការពន្យារពេលការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនជូនដល់កម្មការិនីដែលមានកូនតូចនេះទេ ក្រៅតែពីការលើកឡើងផ្ទាល់មាត់ថា សេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ ដែលនាំឱ្យមានការបើកយឺតយ៉ាវ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានការព្រមព្រៀង ការជូនដំណឹង ឬមានការចរចាជាមួយបុគ្គលិក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចពន្យារពេលការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូននេះដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតក៏បានទាមទារសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់នេះទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ផងដែរ មានន័យថា ពួកគាត់មិនព្រមទទួលយកនូវការអនុវត្តនៃការពន្យារពេលបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូននេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវអនុវត្តការបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនជូនដល់កម្មការិនីដែលមានកូនតូចដើម្បីអាចយកប្រាក់នោះទៅទិញទឹកដោះគោសម្រាប់កូនឱ្យទាន់ពេលវេលា។

យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការពន្យារថ្លៃបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនជូនកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវ និងមិនសមហេតុផលទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មការិនីដែលមានកូនតូច ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ដែលធ្លាប់បានបើកកន្លងមក នៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី

១៥។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបាន ទៀងទាត់ជូនកម្មករនីដែលមានកូនតូច ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ដែលធ្លាប់បានបើកកន្លងមក នៅចន្លោះថ្ងៃទី ១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី៣៣ នៃខែបន្ទាប់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជារៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី៣៣ នៃខែបន្ទាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០(ពីរពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។"

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រ ចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងចិត្តបន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់ បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០រៀល ក្នុង មួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករ និយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយ សម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថាការបើកប្រាក់នេះត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬ ជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះសម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥត គិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃ បាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការទាមទារ បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុង វិធីណាមួយដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជូនកាល គាត់ចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ ដែលបើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់មួយខែម្តង សម្រាប់យកទៅ ទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើក ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលលេខក្តីលេខ៧៧)



អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៧/០៧-ជុងវៀង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ២៤៤/១២-ខមភ្នំ អននើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទទួលយកហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកធ្លាប់អនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ រៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣ និងថ្ងៃទី៣១ នៃខែបន្ទាប់ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងយឺតជាងការអនុវត្តរាល់ដងដល់ទៅមួយសប្តាហ៍ ឬលើសនឹង។ ករណីនេះ និយោជកអះអាងថា ដោយសារមានការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ទើបនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយឺតយ៉ាវ ប៉ុន្តែនិយោជកនឹងព្យាយាមបើកឱ្យបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ដោយគោរពទៅតាមគោលការណ៍ចាស់។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភាពចាំបាច់របស់ពួកគាត់។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី៣១ នៃខែបន្ទាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ត្រង់ចំណុចទី២ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី៣១ នៃខែបន្ទាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យចប់សព្វគ្រប់នៅត្រឹមម៉ោង ៣ និង ៣០ នាទីរសៀល ដែលជាម៉ោងចេញពីធ្វើការ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនីដែលមានកូនតូចៗទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ដែលធ្លាប់បានបើកកន្លងមក នៅចន្លោះថ្ងៃទី១០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ ១០ថ្ងៃម្តង ទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១៣, ថ្ងៃទី២៣, ថ្ងៃទី៣១ នៃខែបន្ទាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

