



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០២/២១ - វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនណា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិក្បាលដំរី សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨២៨ ៨៣៨ , ០១២ ៨១ ៦០-៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- | | |
|------------------------|----------------------|
| ១- លោកស្រី គង់ សុចិត្ត | មេធាវី |
| ២- លោក កាន់ សារុន | ប្រធានរដ្ឋបាល |
| ៣- កញ្ញា យ៉ែន វណ្ណិដា | ជំនួយការមេធាវី |
| ៤- លោក គង់ ហេង | បុគ្គលិកផ្នែកទីផ្សារ |
| ៥- លោក ឈិន ស៊ូមាន | ប្រធានផ្នែកទីផ្សារ |
| ៦- លោកស្រី លឿង យ៉ិនវ៉ា | បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន |

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិក្បាលដំរី សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៥ ៨២ ៥២ ៤២ / ០១៦ ៥៧០ ១២៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| ១- លោក ដួង វាសនា | មន្ត្រីច្បាប់ (សហភាពការងារកម្ពុជា) |
| ២- លោក ឆន សុងយុយ | អ្នកសម្របសម្រួលផ្នែកច្បាប់ |



៣- លោក ញឹម ថារី

ប្រធានសហជីព

៤- លោក នៅ ថ្ងៃ

អនុប្រធានសហជីព

៥- លោកស្រី ទិន សុផា

ហិរញ្ញវិស័យសហជីព

មញ្ញាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជាលុយថ្លៃបាយ លុយ ឧបត្ថម្ភពិសេស ជូនកម្មករស្មើគ្នា ទាំងកម្មករពេញសិទ្ធិ និងកម្មករមិនពេញសិទ្ធិ។

២- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ ស្មើនឹង ២៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ពេញសិទ្ធិ។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលក្រុម ហ៊ុនមិនបានទូទាត់កន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិត។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ដែលក្រុមហ៊ុនបាន សន្យាផ្តល់ឱ្យ មុនពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារផ្សព្វផ្សាយ (សម្រាប់ក្រុមការងារផ្សព្វផ្សាយ) ។

៥- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រគល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ជូនកម្មករនិយោជិត តាមមេតំបន់នីមួយៗ។

៦- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ ០៨៦ ក.ប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

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



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៧ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។ យោងតាមរបាយ ការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ ០៨៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ អ្នកផ្សះផ្សាបានពិនិត្យឃើញថា ចំណុចទាមទារទី១ គឺជាវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការទូទាត់ប្រាក់ រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងសងប្រាក់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ ដូចនេះ ចំណុចទាមទារនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមយន្តការរបស់អធិការការងារដែលត្រូវចុះទៅធ្វើអធិការកិច្ចនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែក តាមនីតិវិធីច្បាប់តាមការដាក់ស្នែង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងដោះស្រាយចំណុចវិវាទដែលមិន សះជាចំនួន ៦ចំណុច ដូចមាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលបញ្ជូនមកតែ ប៉ុណ្ណោះ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជា ចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដក ការទាមទារ ចំនួន ២ចំណុច ចេញពីសំណុំរឿងនេះ គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៤ និងបានព្រមព្រៀង គ្នាលើចំណុចវិវាទទី៥ និងចំណុចវិវាទទី៦។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចមិនសះជា ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ រិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖ //



កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ប្រគល់សិទ្ធិជូន ក្រុមមេធាវី ហេង & ផាតនើ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការប្រគល់ សិទ្ធិជូនលោក កាន់ សារុន, លោក CHEN SHUMIN និង លោក គង់ ហេង ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាង ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ MOC 86520033 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៦។
- ៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ PTM2020033766 អពជ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ បានតំកល់ទុកលេខ ០០០១០៨៧៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ចុះទិដ្ឋាកាលេខ ០៨៧ សកប/អក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០០។
- ៧- គំរូកិច្ចសន្យាការងារនៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់។
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ១០- លិខិតសុំដកការទាមទារ របស់បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយពិសេស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ១១- លិខិតសន្យាអះអាង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ តូ មករា, នូ លីដា, ហេង ស៊ីថាត, ម្នុង ឌីណា, ម៉ិច មុនី, ជៀប ផាន់ណា, លាង ប៊ុនធឿន, នឹម ឧត្តម, ចិន ស្រីតី, កាន់ ភារ៉ាន់, ផាត ស្រីណាក់, ហ៊ុល សារ៉ាត, ក្នុង សុកន់, តុប វ៉ាមុល, រស់ ស៊ីណា, នូ ពន្លក, ឈៀង សំអូន, នៅ ថ្ងៃ, ទិន សុធា, ញឹម ថារី ។
- ១២- សារណាការពារវិវាទការងារ របស់ មេធាវី គង់ សុបិត្ត ស្តីពីសំណើសុំធ្វើសារណាការពារក្នុងសំណុំរឿង លេខ ០០២/២១ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោសស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ របស់សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ នៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់សហជីពនៃក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់។

២- តារាងប្រាក់បៀវត្សន៍ឆ្នាំ២០១៧។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ ០៨៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ លេខ ០២៩/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់ គឺមានសកម្មភាពចម្បងផលិតបារី និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៥៧៨នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វិនីតុន គ្រុប ចំកាត់)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០២៩/២១ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករ និយោជិត ចំនួន ៣នាក់ ៖ ១. ញឹម ថារី, ២. នៅ រុទ្ធី និង ៣. ទិន សុធា។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំង និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជាលុយថ្លៃបាយ លុយថ្លៃឧបត្ថម្ភពិសេស ជូនកម្មករស្មើៗគ្នា ទាំងកម្មករពេញសិទ្ធិ និងកម្មករមិនពេញសិទ្ធិ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំង ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើៗគ្នា ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំង ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក និងចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដោយផ្អែកលើទំហំការងារ និងចម្ងាយផ្លូវតាមតំបន់ដែលនិយោជកកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបើកបរម៉ូតូលក់បារី។
 - o និយោជកធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និងឆ្នាំ២០១៨។ យ៉ាងណាមិញ នៅឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសនេះជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារដូចគ្នា និងមានម៉ោងការងារដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងមិនស្មើគ្នា។
 - o សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលនៅទីក្រុងភ្នំពេញ និយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃសាំង ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងតែ ចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែប៉ុណ្ណោះ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលនៅខេត្ត។ យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជករើសអើងកម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារដូចគ្នា ប៉ុន្តែទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មិនស្មើគ្នា។ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតនៅទីក្រុងភ្នំពេញត្រូវបើកបរលក់តាមផ្លូវជាច្រើន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលបើកបរលក់នៅតាមខេត្ត ត្រូវបើកបរឆ្ងាយជាងកម្មករនិយោជិតនៅទីក្រុងភ្នំពេញ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកមិនបានរើសអើងកម្មករនិយោជិតទេ ហើយការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃសាំង គឺក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើទំហំការងារ និងចម្ងាយផ្លូវតាមតំបន់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកបរម៉ូតូលក់បារី។
 - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយអាស្រ័យលើប្រាក់ចំណេញ និងស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនពុំទទួលបានប្រាក់ចំណេញដូចឆ្នាំមុនៗទេ ហេតុនេះក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលមានដូចជា ៖
 - o យោងតាមសារណាក្រោយសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រង់ចំណុច IV. ខ្លឹមសារសារណា ចំណុច (ក) អង្គហេតុចាំបាច់ ១. ថ្លៃសាំង ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ "ចំពោះកម្មករនិយោជិតកម្រិត A ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ថ្លៃសាំង ៦០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិត



កម្រិតB ទទួលបាន ៥០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ទោះបីជាមានរយៈពេលវែងផ្លូវស្មើគ្នាក៏ដោយ។ ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ នៅ រុទ្ធិ បុគ្គលិកកម្រិតB នៅភ្នំពេញ ទទួលបានតែ ៥០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ធៀបទៅនឹងកម្មករនិយោជិតកម្រិតAផ្សេងទៀត ដែលលក់នៅភ្នំពេញ ហើយមានចំងាយដូចគ្នាទទួលបាន ៦០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ”។

- យោងតាមសារណាក្រោយសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ត្រង់ចំណុច IV. ខ្លឹមសារសារណា ចំណុច (ក) អង្គហេតុចាំបាច់ ៣. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ១០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមចំណុចទាមទារ ដោយទាមទារឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- យោងតាមតារាងប្រាក់បៀវត្សន៍ឆ្នាំ២០១៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានការបញ្ជាក់ណាមួយដែលបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកម្រិតដូចគ្នា ដែលបំពេញការងារដូចគ្នា បើកបរក្នុងចម្ងាយតាមតំបន់ដូចគ្នា ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំងខុសគ្នានោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃបាយ១ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ថ្ងៃ ស្មើនឹង២៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ពេញសិទ្ធិ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជក នោះនិយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
 - និយោជកទើបតែអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលពីរទៅបីឆ្នាំចុងក្រោយនេះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដូចគ្នា។
 - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកន្លងមក បន្ទាប់ពីចប់បិរវេលាសាកល្បងការងាររយៈពេល ៣ខែ កម្មករនិយោជិតដែលមានស្នាដៃការងារល្អ គោរពវិន័យ និងគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ត្រូវបាននិយោជកហៅមកចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
 - ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជក។ បន្ទាប់ពីចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ។ ប៉ុន្តែមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មិនទាន់បានមកចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនៅឡើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



- រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយតែ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនបានហៅពួកគាត់ទៅចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ នៅពេលដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់មកធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ពួកគាត់មិនយល់ព្រមនោះទេ ពីព្រោះពួកគាត់បានខ្លាចបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដែលមានពីមុនមកតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់។
- កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និងធ្វើការងារ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នាទេ។ យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺជាការរើសអើងកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកមិនបានរើសអើងកម្មករនិយោជិតទេ។ ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ គឺផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិតដោយពិចារណាអំពីការបំពេញការងារបានល្អ, ការគោរពវិន័យ និងការគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក។
 - យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិត ហើយការផ្តល់ជូននេះគឺលើសពីច្បាប់កំណត់។
 - យោងតាមមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកបានគោរពតាមច្បាប់ដោយបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០

ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃនិយោជកជាប្រាជ្ញ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក”។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-យ៉កស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉េ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផល



នៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ៣៣/១៣-
ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំង ចំនួន ៦០ដុល្លារអា-
មេរិក ឬចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបើកបរម៉ូតូលក់បារី ដោយផ្អែកលើទំហំ
ការងារ និងចម្ងាយផ្លូវតាមតំបន់ដែលនិយោជកបានកំណត់តាមកម្រិតនីមួយៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃសាំងនេះ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់នៅក្នុង
ច្បាប់។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទ
ប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃប្រុងសាំងជូនកម្មករនិយោជិត
នោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងជូនកម្មករនិយោជិត គឺស្ថិត
នៅក្រោមសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកបានកំណត់តាមទំហំការងារ និង
ចម្ងាយផ្លូវតាមតំបន់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលបើកបរនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ
ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំង ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតដែលបើកបរនៅតាម
តំបន់ខេត្ត ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំងតែ ចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅតាមខេត្តត្រូវ
បើកបរឆ្ងាយជាងកម្មករនិយោជិតដែលនៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តលើកឡើងថា និយោជក
រើសអើងកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំង ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារដូចគ្នា ប៉ុន្តែ
ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មិនស្មើគ្នា។ នៅក្នុងសារណាក្រោយសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ភាគីកម្មករ
និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតកម្រិត A និងកម្មករនិយោជិត នៅ រុទ្ធី ដែលជាកម្មករនិយោជិត
កម្រិត B បើកបរចម្ងាយផ្លូវដូចគ្នានៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត នៅ រុទ្ធី ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំងតិច
ជាងកម្មករនិយោជិតកម្រិត A។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ
ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គ្រីន, លេខ
១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, និងលេខ
២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង
របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង
ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/
០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ
៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី
៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្ត្រីជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ៣/



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

តាមរយៈឯកសារតារាងប្រាក់បៀវត្សន៍ឆ្នាំ២០១៧ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងតារាងបៀវត្សន៍នេះ មិនមានការបញ្ជាក់ណាមួយដែលបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកម្រិតដូចគ្នា ដែលបំពេញការងារដូចគ្នា បើកបរក្នុងចម្ងាយតាមតំបន់ដូចគ្នា ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំងខុសគ្នានោះទេ។ ក្រៅពីឯកសារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង ឬឯកសារណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ ឬគាំទ្រអំណះអំណាង របស់ខ្លួនដែលថា កម្មករនិយោជិតដែលបើកបរនៅតាមតំបន់ខេត្តត្រូវបើកបរឆ្ងាយជាង តែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃសាំងតិចជាងកម្មករនិយោជិតដែលបើកបរនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងនេះ គឺធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផល។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ខ. ករណីសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុច-ក ខាងលើនេះ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនយល់ឃើញថា ៖ “និយោជកតាមរយៈការសម្រេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-អវ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣/១៣-តៃ វ៉ង ត្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អីមេវិខិន បីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និងឆ្នាំ២០១៨។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសារបញ្ហាស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ជាងនេះទៀត និយោជកលើកឡើងថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសនេះ គឺផ្អែកលើផលចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយនៅឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ និយោជកជួបបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ហេតុនេះមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ជូនទៀតទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសនេះ គឺ



ស្ថិតនៅក្រោមការចាត់ចែងរបស់និយោជកដែលនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់ជូន ឬមិនផ្តល់ជូនតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជក។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០។

គ. ចំណុចវិវាទបន្ថែម៖ ទាមទារប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

យោងតាម IV. ខ្លឹមសារសារណា ត្រង់ចំណុច (ក) អង្គហេតុចាំបាច់នៃការទាមទារ ៣.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ១០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ នៃសារណាក្រោយសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាលើការទាមទារនេះដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ"។

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ"។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការបញ្ជាក់ពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យឹង ឡែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងការទាមទារបន្ថែមក្រោយថ្ងៃសវការខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺមិនមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងពីការទាមទារនេះនៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីអង្គហេតុ និងមូលហេតុណាមួយដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថាការទាមទារនេះ គឺជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការពិចារណាការទាមទារបន្ថែមរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករ និយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតដែល បានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជក ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារ អាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុង ចំណុចវិវាទទី១-ក ខាងលើ)

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កន្លងមក និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង មួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌនៃការវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិតដោយពិចារណាអំពីការបំពេញ ការងារបានល្អ, ការគោរពវិន័យ, ការគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក និងបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជា លាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជក។ និយោជកបានប្តូរលក្ខខណ្ឌនេះ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មក តាមរយៈការជូន ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មកចុះកិច្ចស្យា ការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បន្ទាប់ពីចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួច កម្មករនិយោជិតទទួល បានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ តែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនទាន់បានមកចុះកិច្ច សន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនៅឡើយ។

យោងតាមច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬកិច្ចព្រម ព្រៀងណាមួយដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូន កម្មករនិយោជិត គឺស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិត ហើយដើម្បីទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញតាម លក្ខខណ្ឌកំណត់ ដោយបំពេញការងារបានល្អ, គោរពវិន័យ, គោរពតាមការចាត់ចែងការងារ និងបានចុះកិច្ច សន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មក និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកចុះកិច្ច សន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនទាន់បានមកចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនៅ ឡើយទេ។ ក្រៅពីនេះ កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញថា ការចាត់ចែងនេះ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ កម្មករនិយោជិតណានោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងដោយ ត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផល ដោយមិនមានការរើសអើងអ្វីនោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ច សន្យាការងារផ្ទាល់មាត់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច

ចំណុចវិទ្ធីទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសាំងជូនកម្មករនិយោជិត ស្មើៗគ្នា ចំនួន ៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ៦ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០។
- បដិសេធការពិចារណាចំណុចវិទ្ធីទី១បន្ថែមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារ ឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិទ្ធីទី២ ៖


- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២៦ដុល្លារ អាមេរិកបន្ថែម ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង តូចហ៊ុន** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

