

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពការរើសអើងចំពោះសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ កម្មករ និងសហជីពរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ ព្រោះកន្លងមកបើសហជីពចេញមុខជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករ និយោជិត ក្រុមហ៊ុនតែងតែដាក់ទោសវិន័យ ដូចជាមិនឱ្យសហជីពទាំងពីរធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានរើសអើងសហជីពណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ចំពោះការធ្វើការបន្ថែម គឺក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែផ្នែកចាំបាច់ ហើយពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង គឺជាការរៀបចំរបស់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកនីមួយៗ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចូលទាំង២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចូលធ្វើ ការ ចាប់ពីម៉ោង ៦:០០នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ ដើម្បីកុំឱ្យកកស្ទះនៅផ្លូវខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍បច្ចុប្បន្ន គឺបើកច្រកចាប់ពីម៉ោង ០៦:៣០ព្រឹក ហើយ ក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចេញចូលតែមួយជូនកម្មករនិយោជិត ព្រោះដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងទូអាកុល និង ងាយស្រួល ក្នុងការគ្រប់គ្រងសុខសុវត្ថិភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចេញទាំង២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចេញ ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតកកស្ទះ និងយឺតពេលក្រោយត្រលប់ពីហូបបាយថ្ងៃត្រង់វិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចេញចូលតែមួយជូនកម្មករនិយោជិតព្រោះដើម្បី ងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងទូអាកុល និងងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងសុខសុវត្ថិភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការបានចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុម ហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៨៦៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២៣៥ ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័កព.ស២៥៦៥ ត្រូវបានផ្ញើទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ចុះថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជា នឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះ ស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៨៦៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធស៊ូមី (zoom) និង បន្ទប់សវនាការត្រូវបានបែងចែករវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិន មានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើ ចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ ចំនួន ៣ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២, ចំណុចវិវាទទី៣, និងចំណុចវិវាទទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។
ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



កស្មតា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ Yeh Yun Tung ជានាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេស៊ី (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា Huang Fang Chao ជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក ឈុយ ភក្តី ជាជំនួយការរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និង អំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយក ក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារសំណុំរឿងលេខ ០០១/២២ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ MOC-៩៧៩០២០៣៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ៦២៩៨/១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤៦៨ កប/អក/ អធា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃ ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ៧- ឯកសារវីដេអូយ៉ូបផ្ទុកក្នុងឧបករណ៍ផ្ទុកឯកសារ (flash) ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៨៦៥ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ០៣៨/២២ កប/អក/ក/ក២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។



យ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

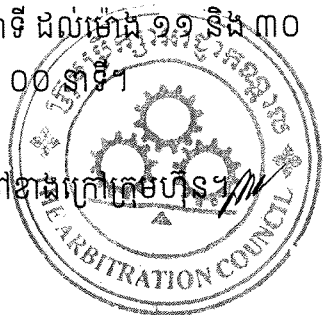
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងគ្រឿងបន្លំស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២២២នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) លេខ ៨៦៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៨/២២ កប/អក/វក/វក២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. ជិន សុផល, ២. លឿង ឡា, និង ៣. អេត ព្រីន។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយក្នុងនោះ ប្រការ ៩ ដែលកំណត់ពី ការចេញ និងចូលក្រុមហ៊ុន ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិត ត្រូវចេញចូលក្រុមហ៊ុនតាមទ្វារដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ជូន ... ។"

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកចូលទាំង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចូលធ្វើការចាប់ពីម៉ោង ៦:០០ នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ ដើម្បីកុំឱ្យកកស្ទះនៅផ្លូវខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវបើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០ នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុនមានច្រកទ្វារចេញចូលចំនួន ២ (ច្រកទ្វារធំ ១ និងច្រកទ្វារតូច ១) ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃនិយោជកបើកច្រកទ្វារធំតែមួយឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូល និងបើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ៣០ នាទីព្រឹក។
 - o ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតពេលព្រឹក គឺម៉ោង ៧ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី, និងពេលថ្ងៃ គឺម៉ោង ១២ និង ៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៦ និង ០០ នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនតែមួយធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន។



- កម្មករនិយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុនតាំងពីម៉ោង ៦ ព្រឹក ហើយត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ម៉ោង ៦ និង ៣០នាទី ទើបអាចចូលក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវឈរព្រោងព្រាតនៅពីមុខក្រុមហ៊ុន និងនាំឱ្យមានការកកស្ទះចរាចរណ៍របស់អ្នកដំណើរផ្សេងទៀត។
- នៅពេលមានការកកស្ទះបែបនេះ អ្នកដំណើរ ឬអ្នកស្រុកទាំងនោះបានដេរប្រទេចដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - ថ្វីបើក្រុមហ៊ុនមានច្រកទ្វារចេញចូលចំនួន ២ ប៉ុន្តែច្រកទ្វារតូច ទុកសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅពេលមានអាសន្នតែប៉ុណ្ណោះ។
 - ការបើកច្រកទ្វារធំតែមួយនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក គឺដោយសារសន្តិសុខត្រូវប្តូរវេន និងដើម្បីទុកពេលវេលាសម្រាប់សន្តិសុខរៀបចំអាត្មា ទូអាត្មា និងសម្ភារៈវាស់កំដៅផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមុនពេលចូលធ្វើការ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រធានរដ្ឋបាលចិនចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក។
 - និយោជកអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ដោយអនុវត្តការវាស់កំដៅ និងបាញ់អាត្មាទៅលើកម្មករនិយោជិតមុនពេលចូលធ្វើការ ដូច្នេះ ការបើកច្រកតែមួយ គឺងាយស្រួលសម្រាប់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រងកិច្ចការទាំងនេះ។
 - ប្រសិនបើនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលទាំង ២ នោះនិយោជកត្រូវចំណាយប្រាក់បន្ថែមលើអាត្មា ទូអាត្មា និងចំនួនសន្តិសុខ។
 - និយោជកបដិសេធនៅលើការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថាមានការកកស្ទះ ពីព្រោះតាមការសង្កេតរបស់និយោជក ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ៦ និង ៤០នាទីព្រឹក ហើយនៅម៉ោងប្រហែលជា ៦ និង ៥៨នាទីព្រឹក កម្មករនិយោជិតបានចូលក្នុងក្រុមហ៊ុនអស់ហើយ។ ប្រសិនបើមានការកកស្ទះចរាចរណ៍មែន នោះប្រធានភូមិនីងមកប្រាប់និយោជក។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតចំនួន ១ នាក់ ឬ ២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានមកក្រុមហ៊ុនតាំងពីម៉ោង ៦ ព្រឹក។
 - ការអនុវត្តពីមុន គឺនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលមិនទៀងម៉ោងនោះទេ ពេលខ្លះម៉ោង ៦ ព្រឹក និងពេលខ្លះម៉ោង ៦ ជាង ហេតុនេះ ទើបនិយោជកកំណត់ម៉ោងមួយជាក់លាក់ ដោយត្រូវបើកទ្វារនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក។
- ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារដើម្បីជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលមានបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពច្រកទ្វារចូលរោងចក្រនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក និងនៅម៉ោង ៦ និង ៥៨ នាទីព្រឹក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូចចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក និងកម្មករនិយោជិតចូលក្នុងរោងចក្រអស់នៅម៉ោង ៦ និង ៥៨នាទីព្រឹក។



**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទាំង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចេញ
ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតកកស្ទះ និងយឺតពេល ក្រោយត្រលប់ពីហូប
បាយថ្ងៃត្រង់វិញ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូនកម្មករ
និយោជិតពេលចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅពេលឈប់សម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ និយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនតែមួយប៉ុណ្ណោះ
ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញពីក្រុមហ៊ុន។
 - o នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញទៅបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់ និយោជកមិនមានការបាញ់អាកុល
ការឆែកខ្លួន ឬវាស់កំដៅនោះទេ ប៉ុន្តែពេលត្រលប់មកវិញទើបនិយោជកបាញ់អាកុល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញទៅហូប
អាហារថ្ងៃត្រង់ មានការកកស្ទះខ្លាំង ដូចនេះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារ
ចេញចូលទាំង ២ រីឯពេលចូលមកធ្វើការវិញនៅពេលថ្ងៃត្រង់ និយោជកអាចបើកច្រកទ្វារចេញចូលតែ
មួយបាន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o នៅពេលឈប់សម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ និយោជកពិនិត្យឃើញថាមិនមានការកកស្ទះនោះទេ
ដោយហេតុថា និយោជកមិនបានឆែកកម្មករនិយោជិតពេលចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់នោះ
ទេ ហើយមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនហូបអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - o ច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនដែលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូលសព្វថ្ងៃមានទំហំធំរហូត
ដល់ ៧ ឬ ៨ ម៉ែត្រ ។
- ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសាររឿងអូឡាំពិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលមាន
បង្ហាញពីទិដ្ឋភាពសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងរោងចក្រ និងនៅក្រៅរោងចក្រនៅម៉ោង ១២ និង ៣០
នាទី ថ្ងៃត្រង់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនកំពុងសម្រាក
អាហារថ្ងៃត្រង់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយចំណែកឯទិដ្ឋភាពក្រៅរោងចក្រ គឺមិនមានការកកស្ទះនោះទេនៅ
ម៉ោង ១២ និង ៣០នាទី។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ
ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការ ចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង
មួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលមានអតីតភាពការងារ ចាប់ពី ២
ឆ្នាំ ឡើងទៅ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទឹកហូរទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ
ខែ ករណីធ្វើការងារបានរយៈពេល ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំនិយោជក
ឱ្យផ្តល់ជូនពួកគាត់ដូចនឹងកម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទឹកហូរដេរ។



- កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ទាំងអស់បានតស៊ូជាមួយនិយោជកយូរឆ្នាំ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតសរុបនៅផ្នែកដេរមានចំនួនប្រហែល ៥០០ ទៅ ៦០០នាក់ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកតុកាត់មានចំនួនប្រហែល ២០០នាក់។ កម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រហែល ១០០០នាក់។
 - ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដឹងច្បាស់ពីចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបធ្វើការនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ដែលទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ ប៉ុន្តែការទាមទារនេះ គឺធ្វើឡើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ទាំងអស់ មិនមែនសម្រាប់តែសមាជិកសហជីពនោះទេ។
 - សមាជិកសហជីពមានចំនួន ៨១នាក់ ហើយសហជីពនេះមិនមែនជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកមិនធ្លាប់មានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅខ្សែទឹកហូរក៏មិនដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះដែរ។
 - និយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ។
 - នៅក្នុងបរិបទកូរ៉េដ-១៩ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។
 - ប្រសិនបើមានសេចក្តីប្រកាសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់រង្វាន់នេះ និយោជកនឹងអនុវត្តផ្តល់ជូនស្របតាមប្រកាសនោះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវបើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវបើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០ នាទីព្រឹកដូចពីមុនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹកដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃឹកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ



១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនមានច្រកទ្វារចេញចូលចំនួន ២ (ច្រកទ្វារធំ ១ និងច្រក
ទ្វារតូច ១) ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃ និយោជកបើកច្រកទ្វារធំតែមួយឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូល និងបើកចាប់ពីម៉ោង ៦
និង ៣០នាទីព្រឹក។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលទាំង ២ និង
បើកចាប់ពីម៉ោង ៦ ព្រឹក ដោយអះអាងថា មានកម្មករនិយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុនតាំងពីម៉ោង ៦ ព្រឹក ហើយត្រូវ
រង់ចាំព្រាងព្រាតនៅពីមុខក្រុមហ៊ុន និងនាំឱ្យមានការកកស្ទះចរាចរណ៍ដល់អ្នកដំណើរផ្សេងទៀត ជាហេតុធ្វើឱ្យ
អ្នកដំណើរ ឬអ្នកស្រុកដេរប្រទេចដល់កម្មករនិយោជិត។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង
របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាង
ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/
០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ
៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣
និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ កូបិល ស្ត័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ
និយោជិតមិនបានផ្តល់កស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា មានកម្មករនិយោជិតមក
ឈររង់ចាំមុខក្រុមហ៊ុនធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះ ហើយត្រូវអ្នកធ្វើដំណើរតាមដងផ្លូវដេរប្រទេច ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់
ដល់សិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលតែមួយ និងបើក
ទ្វារនៅម៉ោង ៦ និង ៣០នាទី នោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធនូវការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត
ទាក់ទងនឹងការកកស្ទះនេះ។ បន្ថែមពីនេះទៀត នៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារវីដេអូ
ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូចចូលធ្វើការនៅ
ម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក និងកម្មករនិយោជិតចូលក្នុងរោងចក្រអស់នៅម៉ោង ៦ និង ៤៤នាទីព្រឹក។ យោង
តាមអង្គហេតុ និងវីដេអូនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងនៅពីមុខក្រុមហ៊ុននៅ
មុនម៉ោង ៦ និង ៣០នាទីព្រឹក ដូចការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។



លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ូ (ខេមបូឌា) បានកំណត់ពីការចេញ និងចូលក្រុមហ៊ុនថា ៖ "កម្មករនិយោជិត ត្រូវចេញចូលក្រុមហ៊ុន តាមទ្វារដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ជូន ... ។"

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ បានកំណត់ កាតព្វកិច្ចឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូលក្រុមហ៊ុនតាមច្រកទ្វារដែលនិយោជកកំណត់ជូន មានន័យថា និយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែង និងកំណត់ច្រកទ្វារជាក់លាក់ណាមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេញចូលក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការបើកច្រកទ្វារតែ មួយ និងកំណត់ម៉ោងបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ពោលគឺមិន បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវបើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ នៅពេល ដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹកនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ- ជកបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវបើក ចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ នៅពេលកម្មករ និយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក។

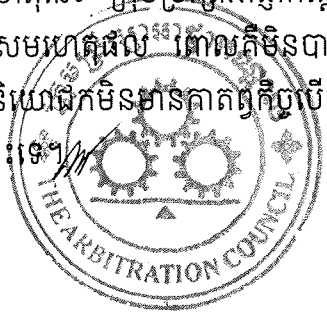
ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូនកម្មករ និយោជិតពេលចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូន កម្មករនិយោជិតពេលចេញហូបអាហារថ្ងៃត្រង់ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើទាក់ទងនឹងការបកស្រាយអំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក និង កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដាក់បន្ទុកភស្តុតាង)

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃ ត្រង់ គឺមានការកកស្ទះខ្លាំង ដូចនេះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលទាំង ២ រីឯពេលចូលមកធ្វើការវិញនៅពេលថ្ងៃត្រង់ និយោជកអាចបើកច្រកទ្វារចេញចូលតែមួយបាន។ ដោយឡែក ភាគី និយោជកបានជំទាស់ថា មិនមានការកកស្ទះនោះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់ ព្រោះនិយោជកមិនមានការរំធានកម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនហូបអាហារថ្ងៃត្រង់នៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា មានការកកស្ទះខ្លាំងនៅ ពេលកម្មករនិយោជិតចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់ ឬមានផលលំបាក ឬផលប៉ះពាល់ណាមួយដល់កម្មករ និយោជិតដែលកើតចេញពីការបើកច្រកទ្វាររបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ពោលគឺមិនបានធ្វើឱ្យប៉ះ ពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើកច្រកចូល ក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចេញហូបអាហារថ្ងៃត្រង់នោះទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកច្រកទ្វារចេញចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី ២ ឆ្នាំឡើងទៅ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទឹកហូរទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ករណីធ្វើការងារបានរយៈពេល ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ទាំងអស់ដែលមានអតីតភាពការងារ ចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅស្នើសុំនិយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ដូចកម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទឹកហូរដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលមានអតីតភាពការងារ ចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើងទៅ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែរ ឬទេ ?

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលធ្វើការងារបានរយៈពេល ២ឆ្នាំ ឡើងទៅនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត...”។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ “*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖



គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហ- ជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត”។

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ”។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍



នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋាន ច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចង (ខេមបូឌា) ខបកើសសិន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អិនយូង រ៉ុនដាង អីកើលី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/ ១៩-ខេមបូឌាន បេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ វើក ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០- ស្តារឡែប អីកើលី មេនូហ្វេកធីវីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌីវ ខលលិក សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរុង អិនដាសស្ត្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកច្រកចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ និងត្រូវ បើកចាប់ពីម៉ោង ៦ និង ០០នាទីព្រឹក ដូចពីមុនវិញ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេលព្រឹក។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកច្រកទាញចូលក្រុមហ៊ុនទាំង ២ ជូនកម្មករនិយោជិតពេលចេញទៅហូបអាហារថ្ងៃត្រង់។



ចំណុចវិទ្យុទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅផ្នែកដេរ និងផ្នែកតុកាត់ ដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី ២ឆ្នាំ ឡើងទៅ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

